

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення Міністерства  
соціальної політики України та НАН України  
Головне управління статистики у Кіровоградській області  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка  
Кіровоградська льотна академія Національного авіаційного університету  
Національна академія природоохоронного та курортного будівництва, м. Сімферополь  
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького  
Хмельницький національний університет  
Гомельський державний університет імені Франциска Скорини (Білорусь)  
Воронезький державний університет інженерних технологій (Росія)  
Бельцький державний університет імені Алеку Руссо, м. Бельці (Молдова)  
Сучасний гуманітарний інститут, м. Бельці (Молдова)  
Університет Марії Склодовської-Кюрі (Польща)  
Кіровоградський національний технічний університет

*Кафедра економіки і організації виробництва  
Кафедра економіки праці та менеджменту*

# **ЛЮДИНА, БІЗНЕС, ДЕРЖАВА: РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ**

*Збірник доповідей учасників  
Міжнародної науково-практичної конференції*

**17 квітня 2014 р.**

Кіровоград  
«КОД»  
2014

УДК 331:658(075.8)  
ББК 65.29я73  
Б77

**Людина, бізнес, держава: реалії та перспективи соціально-економічного та інноваційного розвитку** // Збірник доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (17 квітня 2014 р.) – КНТУ. – Кіровоград: КОД, 2014. – 240 с.

*Редакційна колегія:*

д.е.н., проф. Ведерніков М. Д., д.т.н., проф. Ветрова Н. М., Дівель Л. Б., к.т.н., доц. Залевський А. В., к.е.н., доц. Збаржевецька Л. Д., к.е.н, проф. Кір'ян Т. М., д.е.н., проф. Костишина Т. А., д.е.н., проф. Левченко О. М., д.е.н., проф. Пасека С. Р., д.е.н., проф. Петрова І. Л., д.е.н., проф. Семикіна М. В., к.е.н., доц. Совик Л. Є., д.е.н., доц. Трусевич М. В., к.е.н., доц. Федосенко Л. В., д.е.н., проф. Філюк Г. М., д.е.н., проф. Фільштейн Л. М.

У збірнику опубліковано доповіді учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Людина, бізнес, держава: реалії та перспективи соціально-економічного та інноваційного розвитку», яка відбулася у Кіровоградському національному технічному університеті 17 квітня 2014 р.

Для викладачів, аспірантів, студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів. Може бути корисним також для підприємців, організаторів бізнесу та менеджерів підприємств.

*Рекомендовано до друку Вченою радою Кіровоградського національного технічного університету (протокол № 7 від 24.03.2014 р.)*

*За достовірність наведених у публікації даних, географічних назв, власних імен, цитат та іншої інформації несуть особисту відповідальність автори тез доповіді.*

## ЗМІСТ

Семикіна М.В., д.е.н., проф. КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ФЕНОМЕН В СИСТЕМІ ЗМІНИ ЦІННОСТЕЙ.....	11
Ведерніков М.Д., д.е.н., проф., Гуцал О.П., аспірант УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ПЕРСОНАЛ НА ОСНОВІ БЮДЖЕТУВАННЯ .....	13
Каленюк І.С., д.е.н., проф. РОЛЬ ІКТ В СТАНОВЛЕННІ СУСПІЛЬСТВА ЗНАНЬ .....	15
Каленюк І.С., д.е.н., проф. Горбенко А.Л., аспірант ПІДПРИЄМНИЦЬКІ УНІВЕРСИТЕТИ В ГЛОБАЛЬНОМУ ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ .....	17
Костишина Т.А., д.е.н., проф., Рудич Л.В. асистент ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СТРАТЕГІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ В КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ .....	18
Левченко О.М., д.е.н., проф., Левченко А.О., к.е.н., доц. ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ .....	20
Нагорская М.Н., д.э.н., проф. ОСНОВНЫЕ КРИТЕРИИ ОБРАЗОВАНИЯ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ СТРАНЫ .....	21
Пасєка С.Р., д.е.н., проф., Казимір Р.С. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ .....	22
Петрова І.Л., д.е.н., проф. НЕОБХІДНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ СТИМУЛЮВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ПРАЦІ ВЧИТЕЛІВ.....	23
Россоха В.В., д.е.н., с.н.с., Маклюк Х.А., аспірант НЕТВОРКІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗШИРЕННЯ БІЗНЕСУ .....	25
Савіна Г.Г., д.е.н., проф. Баличова В.О., аспірант ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ .....	26
Савіна Г.Г., д.е.н., проф. Калугін Ю.О., аспірант ДІЛОВА РЕПУТАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОПОДАРЮВАННЯ .....	27
Ушенко Н.В., д.е.н., проф. ЕКОНОМІКА ЗНАНЬ І КАПІТАЛ ОСВІТИ .....	29
Шаульська Л.В., д.е.н., проф., Бібікова В.В., аспірант ОЦІНКА ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ЧЕРЕЗ ПОКАЗНИКИ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ.....	30
Абашина О.В., к.е.н. ВИЩА ОСВІТА МОЛОДІ І СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ .....	32
Алексеев Н.А., к.е.н., доц. ПРОФЕСІОНАЛЬНІ РИСКІ В СТРУКТУРЕ ІНСТИТУТА ОБЯЗАТЕЛЬНОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ ОТ НЕЩАСНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И ПРОФЕСІОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ.....	33
Аль-Газали Амин Сейф ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПЛАТЕЖНОГО БАЛАНСА ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	34
Атаманюк Е. А., к.е.н., доц. ОСОБЛИВОСТІ ПОДОЛАННЯ КРИЗОВИХ ЯВИЩ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ .....	36
Атаманюк Р. Ф., к.е.н., доц. РОЛЬ СОЦІАЛЬНИХ СТАНДАРТІВ ТА ГАРАНТІЙ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ВИСОКОГО РІВНЯ ЖИТТЯ .....	37
Базалійська Н.П., аспірант КАДРОВИЙ КОНТРОЛІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ .....	39
Барабаш В. А., к.п.н., доц. ФЕНОМЕН ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ У КОНТЕКСТІ ГРОМАДЯНСЬКОГО ВИХОВАННЯ МОЛОДІ .....	40
Баско А.В., здобувач ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО СУТНОСТІ КАТЕГОРІЙ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ.....	42
Бистров А.Г., аспірант ПРИНЦИПИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ В ОРГАНІЗАЦІЇ.....	43

Бідак В.Я., к.е.н. ІНТЕГРАЦІЯ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ У СИСТЕМУ СТАЛОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ В УМОВАХ ПЕРЕРОЗПОДІЛУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ .....	44
Біль М.М., к.держ.упр. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЗАХИЩЕНОСТІ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ.....	46
Біліченко С.П., н.с. КАДРОВА ПОЛІТИКА ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ .....	48
Богачева А.В., к.э.н., доц. КАСТОМИЗАЦИЯ – ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ С ПОТРЕБИТЕЛЕМ .....	49
Бойко О.М., к.е.н., с.н.с. ІННОВАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ .....	50
Бочкарева Е.І., ст. викл. СУТНІСТЬ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ .....	52
Bugaeva Maria, PhD, Ruban Valentina, PhD THE MANAGEMENT OF LABOR-RESOURCE PROVIDING IN THE CONTEXT OF INNOVATIVE REGIONAL ECONOMIC DEVELOPMENT AS COMPETITIVE ADVANTAGE OF REGIONAL DEVELOPMENT .....	53
Васильєва М.В., аспірант КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНО-ВІДПОВІДАЛЬНОГО МАРКЕТИНГУ .....	55
Вербіцька Т.В, асистент ЗБАЛАНСОВАНА СИСТЕМА ПОКАЗНИКІВ ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА .....	55
Вітютин В.О., здобувач ЯКІСТЬ ЖИТТЯ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ .....	57
Власова Н.Н., соискатель ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ: ЭВОЛЮЦИЯ ВЗГЛЯДОВ В КОНТЕКСТЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ.....	58
Волков Д.В., аспирант ГЛАВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	59
Волчкова Г.К., аспірант КРИЗА ДОВІРИ – КРИЗА СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ .....	60
Гайсарова А.А., ассистент СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ РЕКРЕАЦИОННОЙ СФЕРЫ САКСКОГО РАЙОНА .....	61
Галустьян Ю.М., к.соц.н. РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПІВ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ (СВБ): ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ.....	62
Гарват О.А., к.е.н., доц., Кравець С.А. ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ .....	64
Герасименко О.О., к.е.н., доц. УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ В СИСТЕМІ ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ІННОВАЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	65
Глевацька Н.М., к.е.н., доц. ДОСЛІДЖЕННЯ СВІТОВОГО ДОСВІТУ ОРГАНІЗАЦІЇ ЗАХИСТУ СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ .....	67
Глушенко О.І., асистент УДОСКОНАЛЕННЯ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ .....	68
Гнипа-Черневецька Л.В. ДЕТЕРМІНАНТИ ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ .....	69
Гончар І.О., к.т.н., доц. КОНКУРЕНТНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ .....	71
Горина Е.А., к.е.н. Бурдяк А.Я. РАСШИРЕНИЕ КОНТУРОВ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА: ГОРОДСКАЯ СРЕДА И ЖИЛИЩНЫЕ УСЛОВИЯ.....	72

Грига В.Ю., к.е.н., с.н.с. НОВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ОБ'ЄКТ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ .....	73
Гризівська Л.О., аспірант МОТИВАЦІЙНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ІННОВАЦІЙНО-АКТИВНОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	75
Грінка Т.І., к.е.н., доц. МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОГНОЗУВАННЯ ПЕРСПЕКТИВНИХ ПРОФЕСІЙ В РЕГІОНІ.....	76
Гузикова Л.А., д.е.н., доц. ПРОМЫШЛЕННАЯ ПОЛИТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ РЕГУЛИРОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ.....	77
Даневич М.В., здобувач ПРОБЛЕМА АКТИВІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В ІНТЕРЕСАХ ПІДТРИМАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ.....	79
Дехтярьов С.М., здобувач ПОКАЗНИКИ ОБ'ЄКТІВ АУДИТУ В СФЕРІ ПРАЦІ.....	81
Донцова А.Ю., аспірант ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ: СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ .....	82
Дуран М.М., аспірант РОЛЬ МІСТ У ПОГЛИБЛЕННІ ПРОСТОРОВОЇ СЕГРЕГАЦІЇ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНУ .....	83
Дьякон А.А., аспірант КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ НА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ .....	85
Жук Є.О., аспірант, Гончар О.І., к.е.н., доц. ГЕНЕЗИС ПОНЯТТЯ «ВИРОБНИЧИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА» .....	86
Журило І.В., к.е.н., доц., Полтавець М.М., викл. ОБґРУНТУВАННЯ ПАРАМЕТРІВ ТА ПОКАЗНИКІВ НОВОЇ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ТЕХНІКИ.....	87
Загреба І.Л., к.е.н., доц. УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ НА РИНКУ ФІНАНСОВИХ ПОСЛУГ .....	89
Зайченко В.В., к. держ. упр., Немченко Т.Б., к.філос.н. ПРОДОВОЛЬЧА БЕЗПЕКА УКРАЇНИ: ОЗНАКИ, ЧИННИКИ ВПЛИВУ, НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ .....	90
Заярнюк О.В., к.е.н., Сторожук О.В. к.е.н., доц. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ .....	91
Збаржевецька Л.Д., к.е.н., Вдовиченко Л.В., ст. викл. НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ЗЕМЕЛЬ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПРИЗНАЧЕННЯ .....	93
Зелена М. І., аспірант МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПЕРЕХРЕСТІ ДОСЯГНЕНЬ ТА ПОРАЗОК ПІДПРИЄМСТВА.....	95
Исаченко А.В. ИНВЕСТИЦИОННЫЙ ФОНД КАК ДОСТУПНАЯ ФОРМА КОЛЛЕКТИВНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ.....	96
Ільїн С.В., аспірант ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ ТА ПРОБЛЕМ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ .....	97
Іщенко Н.А., к.е.н., доц. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ДЕБІТОРСЬКОЮ ЗАБОРГОВАНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА.....	99
Кабай В.О. аспірант РОЛЬ ФІНАНСОВОГО ОЗДОРОВЛЕННЯ В СИСТЕМІ МІЖНАРОДНОГО БІЗНЕСУ .....	100
Кадовба Е.А. ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ КЛАСТЕРОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ .....	102
Кампов Н.С., ст. викл., Касинець О.В., ст. викл. РІВЕНЬ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ – ОСНОВНА УМОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ФАХІВЦІВ ТУРИЗМУ .....	104
Карпенко А.В. к.е.н. МОТИВАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ .....	105

Карпенко Н.М., к.держ.упр., Медовкіна І.В. ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ ЖІНОК В УКРАЇНІ .....	106
Кіріченко О.В., асистент ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПІДПРИЄМСТВІ .....	107
Климова Н.П. СОСТОЯНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ И ИСТОЧНИКОВ ЕЕ ФИНАНСИРОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ.....	108
Коваленко С.В., асистент ЗАЙНЯТИСТЬ БЕЗРОБІТНИХ – ОСНОВА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ .....	110
Anna Korzeniowska, PhD THE ANALYSIS OF PREFERENCES OF YOUNG POLISH PEOPLE TO USE OF PAYMENT CARDS .....	111
Корнєєва Т.С., асистент ДО РОЗРОБКИ МЕТОДИКИ ПОБУДОВИ СТОХАСТИЧНИХ БАГАТОМІРНИХ ОПТИМІЗАЦІЙНИХ ЕКОНОМІКО-МАТЕМАТИЧНИХ МОДЕЛЕЙ .....	113
Корчака С.М., здобувач ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА .....	114
Костюкова О.М., к.і.н., доц., Зілінський О. В. ПАМ'ЯТНІ ШЕВЧЕНКІВСЬКІ МІСЦЯ ЧЕРКАСЬКОГО КРАЮ - ХРИСТИНІВСЬКИЙ КРАЙ .....	115
Костюкова О.М., к.і.н., доц., Насідка А.О. ІСТОРИЧНЕ СЕЛО ВІЛЬШАНА – МЕМОРІАЛЬНА СПАДЩИНА ШЕВЧЕНКІАНИ ЧЕРКАСЬКОГО КРАЮ .....	116
Котенко Т.М., к.е.н., доц. ФІНАНСОВЕ ПЛАНУВАННЯ – СКЛАДОВА СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ АКЦІОНЕРНИХ ТОВАРИСТВ.....	118
Кравець І. М., к.е.н., доц. ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ХМЕЛЬНИЧЧИНИ .....	120
Кравченко О.О., здобувач ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ЕЛЕМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА .....	121
Красножон Н.С., к.е.н. РЕАЛІЇ РЕФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ОСВІТНІХ ПОСЛУГ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНУ .....	122
Кригульська Т.Б., к.і.н., доц. ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО ІНВЕСТИЦІЙНОГО КЛІМАТУ ЯК НАПРЯМОК ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ .....	124
Крючко О.С., здобувач РЕГІОНАЛЬНА КАДРОВА ПОЛІТИКА ЯК ВАЖЕЛЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ТОРГІВЛІ .....	125
Куліков Г.Т., д.е.н., головн. н. с. ДЕЯКІ ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ФОРМУВАННЯ ВИТРАТ НА РОБОЧУ СИЛУ .....	126
Куліш Н.В. УКРАЇНА: РОЗВИНЕНЕ ІНФОРМАЦІЙНЕ СУСПІЛЬСТВО ЧИ РОЗПАД ТА ЗУБОЖІННЯ? ЩО НА НАС ЧЕКАЄ У НАСЛІДОК ПОЛІТИЧНОГО ХАОСУ?.....	128
Лазарева А.П., ст. викл. ТУРИСТИЧНИЙ ПОТЕНЦІАЛ У ФОРМУВАННІ ТУРИСТИЧНОГО ПРОДУКТУ .....	129
Лазаренко А.О., аспірант РОЗВИТОК МЕНЕДЖМЕНТУ У КОНТЕКСТІ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ .....	131
Лисенко А.М. к.е.н., доц. ФАКТОРИ ТА РЕЗЕРВИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ .....	132
Лоян В.В. ТІНЬОВИЙ СЕКТОР ПОДАТКОВОГО ПРОСТОРУ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ЗМЕНШЕННЯ .....	133
Максименко А. О., к.соц.н. ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ: ДОСВІД КИТАЮ .....	135
Мала Г.В., аспірант, Стадник В.В., д.е.н., проф. ВАЛЮТНІ РИЗИКИ І КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ БАНКІВСЬКОЇ УСТАНОВИ.....	136

Малаховський Ю.В., к.е.н., доц. БАЛАНСОВИЙ МОНИТОРИНГ ВИКОРИСТАННЯ ПРИРОДНИХ РЕСУРСІВ ВОДИ У РЕГІОНАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ.....	137
Малаховський Ю.В., к.е.н., доц., Осадча-Фіц Л.С. ФОРМУВАННЯ ДРАЙВЕРІВ ВИРОБНИЧОЇ СОБІВАРТОСТІ ВИРОЩУВАННЯ ТВАРИНИЦЬКОЇ ПРОДУКЦІЇ.....	138
Матієнко С.С., викладач РОЛЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ В ТРАНСФОРМАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ІННОВАЦІЙНІЙ ОСНОВІ.....	141
Миколук О.А., к.е.н., доц. ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННИЙ БІЗНЕС В СИСТЕМІ ЯКОСТІ ПОСЛУГ УКРАЇНИ.....	144
Молнар Н.В., аспірант ПРОЦЕСНО-ОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ РЕГІОНУ .....	145
Wojciech Misterek, PhD THE USE OF E-BANKING BY HOUSEHOLDS IN LUBLIN VOIVODSHIP .....	147
Набульси Хуссейн Наеф, PhD, директор коледжа К ВОПРОСУ О СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БИЗНЕСА.....	150
Нагорский Ю.А., к.э.н., доц. РОЛЬ МОТИВАЦИИ ТРУДА В ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ .....	152
Насипайко Д.С., к.е.н., Резніченко О.О., викл. КЛАСИФІКАЦІЯ СТРУКТУРИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ .....	153
Неліпович О.В., с.н.с. АУТСОРСИНГ ЯК НАПРЯМОК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ЛОГІСТИЧНИХ СИСТЕМ.....	154
Немченко Т.А., аспірант СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ УКРАЇНИ .....	156
Новицький К.О., аспірант ОЦІНКА ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТЕВІЇ ЯК ПРИРОДНОГО НИЗЬКОКАЛОРИЙНОГО ЦУКРОЗАМІННИКА .....	157
Носова Т.І., аспірант ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ КАТЕГОРІЇ «ПОТЕНЦІАЛ» .....	158
Обіденнова Т.С., асистент РЕСУРСНО-ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ ПІДХІД:ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПРИ ЗДІЙСНЕННІ СТРУКТУРНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ.....	159
Овчарук М.М., аспірант ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СИСТЕМІ ЧИННИКІВ ВПЛИВУ .....	160
Орлик С. В., к.е.н., доц. ТЕОРЕТИЧНЕ ТА ПРАКТИЧНЕ ЗАСТОСУВАННЯ КАТЕГОРІЙ ДОХІДНОСТІ ТА ЦІННОСТІ ЯК БАЗИ ДЛЯ ОПОДАТКУВАННЯ НЕРУХОМОГО МАЙНА НАПРИКІНЦІ XVIII – ПОЧАТКУ XX СТ.....	162
Орлова А.А., к.е.н. РОЗВИТОК СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД .....	164
Османова З.О., аспірант ОБМЕЖЕННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ З БОКУ ЧИННИКІВ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА.....	166
Панченко Е.,аспірант ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ КОРПОРАЦІЙ В СУЧАСНИХ УМОВАХ .....	167
Перегудова Т.В., к.е.н., доц. НЕФОРМАЛЬНА ЗАЙНЯТИСТЬ ЯК ІНДИКАТОР ГІДНОЇ ПРАЦІ В РЕГІОНАХ УКРАЇНИ.....	169
Полтавець М.М., викл. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ БІОГАЗОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УКРАЇНІ .....	171
Полюхович Е.А., Завгородний М. ОСОБЕННОСТИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА ТУРИСТИЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	173
Попель С.А., аспірант ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ОСНОВА ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	174

Радченко О.М., к.і.н., доц. КРИЗОВІ ПР ДЛЯ ТУРИЗМУ В УМОВАХ ПРИРОДНИХ КАТАКЛІЗМІВ, НЕБЕЗПЕЧНИХ ХВОРОБ ТА ТРАНСПОРТНИХ АВАРІЙ.....	175
Рассолов О.С., ст. викл. МАЛИЙ ТА СЕРЕДНІЙ БІЗНЕС ЯК СОЦІАЛЬНА РУШІЙНА СИЛА ЗРОСТАННЯ ЕКОНОМІКИ .....	177
Романюк Л.М., к.е.н., доц. УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА .....	178
Руда Т.В., к.е.н. СУТНІСТЬ ТА ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ КАТЕГОРІЯМИ „МИТНІ ПОСЛУГИ” ТА „МИТНІ ПРОЦЕДУРИ” .....	180
Рывкина О.Л., к.э.н., доц., Хоришко А.А., ст. преп. МАСШТАБЫ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ИЗМЕНЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ И СТРАТЕГИИ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ .....	181
Рябоволик Т.Ф., асистент ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕНДЕНЦІЙ РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ В КОНТЕКСТІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В ІННОВАЦІЙНОМУ СЕКТОРІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ .....	182
Савін С.Ю. к.е.н., доц. СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВІВ.....	184
Семикіна А. В., аспірант МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ ІННОВАЦІЯМИ У ВИКОРИСТАННІ ТА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ .....	185
Серапин Н. С. ФРАКТАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ВАЛЮТНОГО КУРСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ.....	187
Сибірцев В.В., к.е.н., доц. СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ПЛАНУВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ .....	188
Сиволап А.В., ст. препод. ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ПРОЦЕСС ОБРАЩЕНИЯ С ТВЕРДЫМИ БЫТОВЫМИ ОТХОДАМИ .....	189
Ситник І.В., викл. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ЗБУТОВИМИ РИЗИКАМИ ПІДПРИЄМСТВА ІНСТРУМЕНТАЛЬНОГО ВИРОБНИЦТВА.....	191
Ситник О.Ю., викл. ІННОВАЦІЙНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ .....	192
Скоробагатько О.В., здобувач ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ .....	194
Сокирник І.В., к.е.н., доц. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЗАКЛАДІВ РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РИНКУ .....	195
Сочинська-Сибірцева І.М., к.е.н., доц. ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАДІЙНОСТІ ПЕРСОНАЛУ .....	197
Стаценко Е.В., к.е.н., доц. МЕХАНИЗМ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	199
Степанова Л.В., к.е.н., доц. МОТИВАЦІЯ Й ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ЧИННИКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТОРГІВЛІ.....	200
Студенець В.О. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ЧИННИКА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА .....	202
Таровік А.В. КРИТЕРІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ .....	203
Терон І.В., к.е.н., доц. РОСЗЕЛЕНСЬКА ДЕТЕРМІНАНТА РЕГІОНАЛЬНОЇ ДИНАМІКИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ .....	205
Тетьора І.С. СУЧАСНІ КАНАЛИ ДИСТРИБУЦІЇ ТУРИСТИЧНИХ ПОСЛУГ .....	206
Тюхтенко О.О., асистент МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ ІМІДЖУ ПІДПРИЄМСТВ .....	208



Федосенко Л.В., к.е.н., доц., Марченко Л.Н., к.т.н., доц. БЕЗОПАСНОСТЬ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ В КОНТЕКСТЕ РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ КОНТРАГЕНТОВ .....	209
Хайдура Хани Мохаммад, директор колледжа КОМПЛЕКСНОЕ ОЦЕНИВАНИЕ УРОВНЯ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ НЕГОСУДАРСТВЕННОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ .....	211
Харченко І.В., к.е.н., доц. МОЖЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ «БЕРЕЖЛИВОГО ВИРОБНИЦТВА» НА СУЧАСНИХ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ.....	213
Хитра О. В., к.е.н. доц., Кобилянко Т. В. ОСОБЛИВОСТІ ІНВЕСТИВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ У СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ.....	215
Хоменко М.О. МЕТОДИ ТА ПРАВИЛА ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ ПРАЦІВНИКА НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	216
Цветкова И.И., к.е.н., доц. ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ КАДРОВЫХ РИСКОВ .....	217
Черненко К.Р. ОСОБЛИВОСТІ ПЛАНУВАННЯ В ТУРИЗМІ .....	219
Черненко С.М., к.е.н., с.н.с. ВПЛИВ ВИСОКИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ФОРМУВАННЯ МОЛОДІЖНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ .....	220
Черненко К.П., к.е.н. ШЛЯХИ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ У СФЕРІ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	222
Чернушкіна О.О., к.е.н., доц. ПОРІВНЯЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В УКРАЇНІ .....	223
Чумаченко О.С., к.т.н., доц., Сисоліна Н.П. к.е.н., доц. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ШВЕЙНОГО ВИРОБНИЦТВА УКРАЇНИ .....	225
Шергелашвили Е.В., аспирант ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ .....	226
Шило К.М., к.е.н. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ .....	227
Шлапакова Е. Г. СИНТЕТИЧЕСКАЯ СЕКЬЮРИТИЗАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ КРЕДИТНЫМ РИСКОМ .....	229
Шурпа С.Я., аспирант НАПРЯМИ ДИВЕРСИФІКАЦІЇ ДЖЕРЕЛ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА РІЗНИХ РІВНЯХ .....	230
Щербина А.М., ст. викл. ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ .....	232
Юхновська Т.М., м.н.с. СФЕРА БІОТЕХНОЛОГІЙ: ОСНОВНІ РИСИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ .....	233
Янішевська А.В. РЕЙТИНГОВА ОЦІНКА СТАНУ РІВНЯ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ У РАЙОННОМУ РОЗРІЗІ КІРОВОГРАДСЬКОГО РЕГІОНУ .....	234
Ясонова М.А., соискатель ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К СТРУКТУРНЫМ КОМПОНЕНТАМ ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА .....	237
Яцун О.В., аспирант ДОСЛІДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА ТЕНДЕНЦІЙ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ КАДРІВ В УКРАЇНІ .....	238



## КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ФЕНОМЕН В СИСТЕМІ ЗМІНИ ЦІННОСТЕЙ

Досвід розвинених країн свідчить, що вагомим важелем якісної зміни цінностей на користь піднесення інноваційної активності працівників підприємств та організацій слугує розвинена корпоративна культура. Корпоративна культура у західному розумінні фокусує ціннісні орієнтири поведінки керівництва і підлеглих на підприємствах, об'єднує їх у спільних прагненнях до прогресивного розвитку організації, формування іміджу команди, здатної до розробки і впровадження самих передових, оригінальних ідей і новацій. В Україні корпоративна культура в такому розумінні залишається майже незадіяним соціальним ресурсом, що не сприяє економічному зростанню та інноваційному розвитку підприємств.

Перші наукові уявлення про корпоративну (організаційну) культуру з'являються у західній літературі з початку 80-х років ХХ ст. завдяки дослідженням Т.Дж. Пітерса, Р.Х. Уотермена, Г. Хофстеда та інших вчених. У вітчизняній літературі окремі аспекти зазначеної проблеми відображені у публікаціях Воронкової А.Е., Дмитренка Г.А., Зінов'єва Ф.В., Грішнєвої О.А., Колота А.М., Онікієнка В.В., Петрової І.Л. та ін. Між тим наукові уявлення про корпоративну культуру залишаються все ще неоднозначними і суперечливими.

На початку ХХІ ст. у світі відбувається зміна пріоритетів у розвитку корпоративної культури підприємств у зв'язку з глобалізацією світового розвитку, зростанням ролі інтелектуалізація трудової діяльності, інноваційної праці. Внаслідок дії цих тенденцій якісно змінюється зміст праці, вимоги до рівня знань, інноваційної активності персоналу.

В Україні на феномен корпоративної культури звернули увагу на етапі переходу до ринкових відносин. Поштовхом для цього стали ринкові перетворення, проголошення демократичного шляху розвитку держави, приватизаційні процеси, відмова від планового управління економікою. Всі ці багатоманітні явища в житті українського суспільства наприкінці ХХ-го ст. призвели до кардинальних змін в економіці та управлінні підприємствами. Індикатором таких змін стала зміна методів управління, зумовлена новими умовами господарювання, поява нової організаційної структури більшості підприємств. Проте найбільш консервативним елементом в системі вітчизняного менеджменту все ще залишається організаційна культура, а корпоративна культура (у західному розумінні цього слова) поки ще не склалася. Поширеною перешкодою в інноваційному розвитку підприємств та організацій стала неготовність значної частини керівників та їх підлеглих до нововведень, а також особистого прояву інноваційної активності в ситуаціях, які потребують швидкої адаптації до змін, готовності до партнерства у трудових відносинах, прозорості дій.

Зауважимо, що у багатьох наукових джерелах корпоративну культуру практично ототожнюють з організаційною культурою. Дискусія з приводу, в чому полягає сутність та відмінності культури організаційної і культури корпоративної, в літературі продовжується. На наш погляд, корпоративну культуру можна трактувати як підсистему організаційної культури підприємства, яка відображає сукупність певних цінностей, норм і моделей поведінки, які декларуються, поділяються і реалізуються на практиці керівниками підприємств та їх підлеглими (персоналом), доводячи свою ефективність в процесі адаптації до потреб внутрішнього розвитку організації та вимог зовнішнього середовища.

Корпоративна культура, як і організаційна культура будь-якого підприємства загалом, є динамічною системою, яка передбачає існування, по-перше, певної ієрархії цінностей, що домінує серед керівників та персоналу організації, по-друге, – сукупність способів їх реалізації, які переважають на певному етапі розвитку підприємства. І домінуючі цінності, і способи їх реалізації, незалежно від специфіки діяльності сучасного підприємства, не можуть існувати ізольовано, вони знаходяться під впливом зовнішнього середовища – ринкового попиту, конкуренції, різноманітних чинників і тенденцій (на рівнях регіону, галузі, країни, світових ринків), що з різною спрямованістю і силою впливають на організаційну культуру підприємств. Корпоративна культура як складова культури організаційної характеризується низкою характеристик, серед яких: системність; еволюційний розвиток; соціальна основа (відображає соціальні інтереси, зв'язки домінуючої групи людей в організації); тісний зв'язок з особливостями національного трудового менталітету, формуванням цінностей, норм поведінки, ритуалів, традицій, символів; стійкість (важко піддається змінам).

Для розуміння перешкод у формуванні інноваційної поведінки персоналу та причин тривалого періоду адаптації до змін потребує окремої уваги така риса корпоративної культури як стійкий характер, важкість трансформацій. Пояснюємо її тим, що культура тісно пов'язана з особливостями менталітету, який вважається найбільш консервативною її частиною, оскільки формується упродовж багатьох поколінь, віддзеркалюється у свідомості батьків, дітей, онуків та правнуків, пов'язаний з історичними, етнічно-культурними коренями. Враховуючи це, слід розуміти складність і довготривалість трансформацій корпоративної культури. Було б помилкою розраховувати на стислі терміни її формування на будь-якому підприємстві. Крім того формування корпоративної культури, як і культури

інноваційної, не може бути справою ізольованою. Важливо, щоб в країні формувалося середовище, сприятливе для прояву творчості, інноваційної активності.

Для більшості українських підприємств існуюча корпоративна культура, як і загалом організаційна культура, увійшли у протиріччя із завданнями адаптації до ринкових вимог, прискореного економічного зростання та інноваційного розвитку. Недоліки і проблеми у формуванні такої культури, негативно відбиваються на організаційній поведінці керівників, мотивації персоналу до ефективної праці, прояву інноваційної активності, що, у свою чергу, стає однією з відчутних перешкод у забезпеченні ефективної діяльності підприємств.

Аналіз наукових джерел і практичного досвіду підводить до думки, що упродовж історії зміст корпоративної культури, її цільові орієнтири, принципи, засоби реалізації якісно змінювалися в залежності від зміни суспільно-політичного устрою, форм власності, стану розвитку загальної культури суспільства, пануючих ідеологічних цінностей і норм поведінки. Проте цікаво зазначити, що ці зміни, на відміну від зміни виробничих відносин, способів виробництва, не можна у будь-якому разі визнавати швидкими і гнучкими, вони завжди вимагали достатньо тривалого часу.

У радянські часи корпоративної культури, орієнтованої на успіх підприємства на ринку не існувало в силу відсутності ринкового середовища. Тому доцільніше згадувати про так звану організаційну культуру підприємств, оскільки мали місце лише окремі паростки корпоративної культури у сучасному розумінні цього терміну. До переваг такої культури слід віднести її спрямування на створення єдиних об'єднуючих цінностей – колективізму, почуття гордості за своє підприємство, готовності присвятити йому все своє свідоме трудове життя, свої знання, досвід, талант. При цьому вважався безумовним пріоритет виробничих завдань, які декларувалися як завдання партії, пріоритет колективних інтересів над особистими. Для багатьох виробничників було нормою прагнення до виконання та перевиконання планових показників, прояв трудового героїзму за будь-якою ціною. При цьому заохочення у матеріальному вимірі були, як правило, мізерними, великого значення для персоналу мали моральні заохочення, пов'язані з перемогами у соціалістичному змаганні, публікаціями у пресі, розміщенням портретів кращих працівників на дошках пошани. Колективним та державним (партійним) інтересам щодо прояву безоплатного масового трудового героїзму підпорядковувалася кадрова робота на підприємствах, проведення трудових свят, суботників, шанування передовиків, їх нагородження, участь у святкових демонстраціях, запровадження відповідної символіки, фірмового одягу тощо. Такі складові культури на підприємствах спрацьовували на підтримання високої ролі трудових цінностей, сприяли трудовому вихованню молоді на зразках трудового героїзму, утвердженню морально-етичних норм в дусі поваги до людини праці. Безумовно, ці позитивні прояви культури підприємств певний час слугували джерелом ефективізації діяльності підприємств і національної економіки загалом. В критичні часи історії країни організаційна культура такого типу допомагала в короткі терміни мобілізувати працівників підприємств на вирішення важливих виробничих завдань при низькій технічній озброєності праці, роботи в несприятливих і шкідливих умовах, досягати поставленої мети – максимальної трудової віддачі, навіть ціною втрат здоров'я. Проте на етапах стабільного розвитку країни не можна постійно, по інерції, експлуатувати трудовий ентузіазм працівників і за рахунок цього забезпечувати економічну ефективність діяльності підприємств. Історія довела, що неодмінно настає девальвація трудових і моральних цінностей, оскільки виявляється неадекватність трудових зусиль і стимулів, що пропонуються в результаті оцінки праці, виникає конфлікт цілей працівників і підприємства.

Здобуття Україною незалежності та перехід до ринкової економіки привніс чимало змін в організаційну культуру підприємств. Формування ринкових відносин, приватизаційні процеси, свобода трудового вибору та працевлаштування, конкуренція між роботодавцями з одного боку, між працівниками або особами, які шукають роботу, з іншого, – все це вплинуло на цінності, поведінку та взаємовідносини керівників і підлеглих. Відійшли в минуле централізоване управління підприємствами, гарантоване забезпечення усіма видами ресурсів з боку держави, зокрема централізований розподіл випускників навчальних закладів згідно дефіцитних потреб підприємств. Стало зрозумілим, що інтереси керівників підприємств і персоналу стали залежними від ринкового попиту на результати їх спільної праці (продукцію, послуги). Ускладнення управлінських завдань зумовило необхідність жорсткої самоорганізації, нагальних змін в організаційній культурі вітчизняних підприємств, потребу у формуванні в її складі культури корпоративної. Однак при цьому, як доводить український досвід, еволюція організаційної культури старого типу і формування корпоративної культури, адекватної вимогам часу, відбувається повільно і суперечливо, інколи втрачаючи колишні переваги, супроводжуючись низкою нових і старих протиріч.

Здійснені нами спостереження, експертні оцінки та соціологічні обстеження на підприємствах Черкаської, Кіровоградської, Дніпропетровської, Миколаївської, Хмельницької та Донецької областей дають змогу виокремити декілька типів культури, притаманних діяльності українських підприємств:

I. «Бюрократична піраміда» (тип культури, притаманний більшості великих акціонерних та державних підприємств, які мають стабільні конкурентні позиції на ринку; між працівниками підприємства існує адміністративна ієрархія, усі рішення приймаються керівником без урахування іншої думки підлеглих, у побудові соціально-трудових відносин переважає патерналізм, який будується на

підпорядкуванні-підкоренні підлеглих по усіх питаннях діяльності підприємства та трудового життя);

II. «Диктат власника» (тип культури, притаманний невеликим приватним підприємствам на стадії формування, де власник виступає в декількох ролях – власника, лідера, менеджера, провідного фахівця, прислухається до думки підлеглих, дозволяє проявляти ініціативу, проте в межах власного дозволу та контролю);

III. «Ділове партнерство» (тип культури, притаманний акціонерним та державним підприємствам, які намагаються опанувати певним сегментом ринку; для взаємовідносин керівників і підлеглих характерні взаємодія та партнерство у реалізації виробничих завдань, «м'яка ієрархія» (без жорсткого контролю, проте з жорстким окресленням обов'язків), керівництво цінує і підтримує ініціативу, у прийнятті управлінських рішень велику роль грає колегіальність, проте вирішальне слово залежить від керівника (власника);

IV. «Демократизм і координація» (тип культури, притаманний малим акціонерним або приватним (сімейним) підприємствам, діяльність яких пов'язана із інноваційною діяльністю, залежить від формування команди творчих особистостей, вміння гнучко реагувати на потреби ринку; соціально-трудові відносини ґрунтуються на довірі та співробітництві; успіхи підприємства мають тісну залежність від конкурентності освітньо-кваліфікаційних характеристик, ділових та творчих якостей персоналу; організація праці часто передбачає створення дистанційних (віртуальних) робочих місць, гнучкі графіки роботи, високий рівень відповідальності за доручену справу без жорсткого контролю керівника, функції якого наближені до координатора індивідуальної та колективної діяльності).

Стосовно зазначених сегментів корпоративної культури важливо підкреслити, що вони рідко виявляють себе в так званому «чистому» вигляді, частіше маємо справу з комбінацією певних типів культури, яка постійно еволюціонує одночасно з розвитком підприємства та зміною цінностей. Найбільш сприятливими для прояву інноваційної активності виявилися третій і четвертий типи корпоративної культури. Разом з тим, демократизм у відносинах, соціальний діалог, соціальне партнерство все ще залишаються дуже рідкісними явищами на українських підприємствах. Дослідження свідчать, що найбільш поширені в Україні прояви першого та другого типів корпоративної культури, що пояснюємо історичними причинами, адже взаємовідносини керівників і підлеглих традиційно будуються на принципах патерналізму. Підприємствам, діяльність яких будується на засадах такої культури, частіше за все притаманні протиріччя у соціально-трудових відносинах, що породжуються необґрунтовано великою диференціацією в доходах керівників і підлеглих, залежністю розміру заробітку від особистих стосунків з керівництвом, неадекватною оцінкою трудового (творчого) внеску, неувагою до професійної позиції, особистої думки фахівця, умов трудової діяльності, можливостей розвитку творчих здібностей персоналу тощо.

Отже, підсумовуючи, слід підкреслити, що потреби економічного зростання, піднесення трудової та інноваційної активності працівників слід пов'язувати, передусім, з формуванням III-го і IV-го типів корпоративної культури, що передбачають утвердження цінностей партнерства, соціального діалогу. Однак вряд чи можна очікувати на їх швидке становлення на практиці, оскільки це вимагатиме довготривалих якісних змін трудового менталітету.

Ведерніков М.Д., д.е.н., проф., Гуцал О.П., аспірант  
Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

## **УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ПЕРСОНАЛ НА ОСНОВІ БЮДЖЕТУВАННЯ**

Розглянуто економічну категорію “витрати на персонал”, класифікаційні ознаки витрат на персонал та шляхи оптимізації цих витрат при бюджетуванні.

В умовах жорсткої конкуренції, обмеженості усіх видів ресурсів, пошуку нових більш ефективних систем управління, задля забезпечення економічного зростання підприємствам необхідно здійснювати виважену політику у сфері витрат. Водночас, за сучасних умов, система управління персоналом за своїм значенням та впливом на результати діяльності підприємства стала в один ряд з іншими ключовими системами організації, такими як маркетинг, управління проектами, управління якістю, управління інноваційною діяльністю та іншими. Тому необхідно здійснювати заходи з вдосконалення управління витратами на персонал, зокрема одним з ефективних способів такого управління є побудова системи бюджетування витрат на персонал, що нерозривно пов'язана з оптимізацією витрат.

До питання витрат на персонал науковці звертаються, як в загальних працях з управління персоналом, так і в окремих роботах присвячених виключно цій проблематиці. Зокрема дослідженнями у сфері витрат на персонал займалися такі вчені, як А. Я. Кібанов, В. М. Данюк, О. Ю. Мінченкова, Ю. Г. Одегов, Н. Л. Гавкалова, А. С. Криворучко та інші.

Мета дослідження полягає в вивченні сутності та структури витрат на персонал в аспекті бюджетування витрат.

Економічна категорія “витрати на персонал” трактується в науковій літературі неоднозначно. Ґрунтовний аналіз визначень цієї категорії здійснює Н. Л. Гавкалова та А. С. Криворучко. В ході свого

дослідження вони приходять до висновку, що витрати на персонал розглядаються в літературі неоднозначно. Витрати на персонал трактуються і як сукупність витрат пов'язаних з процесами в системі управління персоналом, і як макроекономічний показник, і як відносини з приводу утворення і розподілу фонду коштів [1, с. 79]. На нашу думку витрати на персонал слід розглядати, як інтегральний показник. Під витратами на персонал розуміють інтегральний показник, який включає в себе сукупність витрат пов'язаних з залученням, винагородою, стимулюванням, вирішенням соціальних проблем, організацією праці та покращенням умов праці персоналу [2, с. 640]. Подібне розуміння витрат на персонал, що правда більш узагальнене, знаходимо в Ю. Г. Одегова, який розуміє під витратами на персонал інтегральний показник, що об'єднує усі витрати які понесло підприємство на кожному етапі системи управління персоналом [3].

Загальні принципи побудови національних класифікацій затрат на персонал закладені в Конвенції Міжнародної організації праці № 160. Відповідно до цієї Конвенції наказом Міністерства статистики України від 29 травня 1997 р. № 131 фактичні витрати роботодавців на персонал (вартість робочої сили) визначаються за такими складовими групами [4]:

1. Пряма оплата.
2. Оплата за невідпрацьований час.
3. Премії та нерегулярні виплати.
4. Заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах.
5. Витрати на оплату житла працівників.
6. Витрати на соціальне забезпечення працівників.
7. Витрати на професійне навчання.
8. Витрати на утримання громадських служб.
9. Витрати на робочу силу, які не віднесені до інших груп.
10. Податки, що відносяться до витрат на робочу силу.

Згідно з визначенням Міжнародної організації праці витрати представлені в пунктах 1-4 належать до прямих витрат на персонал, всі інші витрати – до непрямих. Склад і розмір витрат на персонал визначається залежно від рівнів їх регулювання, тобто від регламентуючих документів (законодавство, генеральні угоди, нормативні акти, галузеві угоди). Законодавче закріплення витрат на персонал на рівні фізіологічного мінімуму дещо нівелює його регулюючий вплив. Внаслідок цього з розвитком соціального партнерства посилюється вплив договорів і угод різних рівнів на склад і структуру затрат на персонал [5, с. 52-53].

Для кращого вивчення і розуміння витрати на персонал класифікують за різними ознаками. Поширеною в економічній літературі є класифікація витрат на персонал за такими ознаками [3; 2, с. 644]: фази процесу відтворення, рівень підходу, цільове призначення, джерела фінансування, характер витрат, період відшкодування, обов'язковість затрат, місце виникнення затрат, ставлення до доцільності скорочення витрат.

Існує також спроба класифікувати витрати на персонал за підсистемами управління персоналом. З позиції витрат виділяють такі підсистеми: оплати праці та соціальних заходів, планування і маркетингу персоналу, підбору та найму персоналу, оцінки та обліку персоналу, стимулювання персоналу, соціального партнерства, організації умов праці [1, с. 81]. В рамках кожної підсистеми виділяють певну сукупність витрат на персонал.

Класифікаційні ознаки за якими групують витрати на персонал слугують основою для складання бюджетів різних типів. Так, наприклад, бюджетування витрат на персонал може здійснюватись за комплексними функціями управління персоналом. Відповідно до цього складаються бюджети витрат на утримання служби управління персоналом, на формування, використання та розвиток персоналу [5, с. 27].

Не раціонально здійснювати бюджетування витрат на персонал, коли на підприємстві склалася неоптимальна структура цих витрат. Тому невід'ємним процесом при бюджетуванні має бути оптимізація витрат. При цьому оптимізація не означає мінімізація, оскільки мінімізувавши витрати можна отримати короткострокове вивільнення ресурсів, проте в довгостроковій перспективі це може привести до катастрофічних наслідків.

Економічний словник під оптимізацією розуміє процес пошуку такого стану системи, за якого забезпечується максимум чи мінімум значень якихось функцій системи (вибір найліпшого варіанта з багатьох можливих) [6, с. 212]. Тому оптимізація витрат на персонал передбачає вибір такої їх структури, що забезпечить досягнення цілей політики управління персоналом та максимальну віддачу від них в майбутньому.

Оптимізація витрат на персонал при бюджетуванні передбачає здійснення заходів за такими напрямками [5, с. 68-69]:

- між працею і капіталом;
- між комплексними функціями управління персоналом;
- всередині комплексних функцій управління персоналом;
- між здійсненням функцій управління організацією всередині організації і за її межами (аутсорсінг, аутстафінг).

Конкретний перелік заходів для оптимізації витрат слід обирати залежно від ситуації, що склалася та враховуючи завдання які стоять перед організацією.

Отже, для забезпечення економічного зростання підприємств, необхідно здійснювати активну політику управління витратами. Бюджетування витрат на персонал є одним із найефективніших способів управління витратами, що передбачає водночас і оптимізацію витрат.

#### Література

1. Гавкалова Н. Л. Витрати на персонал : сутність та класифікація / Н. Л. Гавкалова // Економіка підприємства та управління виробництвом. – 2010. – с. 79-82.
2. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 695 с.
3. Одегов Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала : учебник / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. – М.: Альфа- Пресс. – 2006. – 560 с.
4. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.
5. Минченкова О. Ю. Управление персоналом : система бюджетирования / О. Ю. Минченкова, Н. В. Фёдорова. – М.: КНОРУС, 2008. – 224 с.
6. Завадський Й. С. Економічний словник / Й. С. Завадський, Т. В. Осовська, О. О. Юшкевич. – К.: Кондор, 2006. – 356 с.

Каленюк І.С., д.е.н., проф.

Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В.Птухи НАН України, м. Київ, Україна

### РОЛЬ ІКТ В СТАНОВЛЕННІ СУСПІЛЬСТВА ЗНАНЬ

Суспільство, що базується на знаннях (суспільство знань) – це суспільство, орієнтоване в своєму розвитку на знання, в економіці якого виробництво та використання знань стають самостійними сферами діяльності та відіграють визначальну роль в процесі створення багатства (доданої вартості або суспільного продукту). Ключовими показниками, що характеризують цю нову роль знань, стають показники поширення в економіці та серед населення інформаційно-комунікативних технологій (ІКТ), а також показники ефективності науково-технічної сфери: якість персоналу, кількість патентів та їх частка в платіжному балансі тощо.

Аналіз ступеню поширення інформаційно-комунікативних технологій в економіці є однією з найактуальніших проблем сучасних міжнародних економічних досліджень. Вимірювання ролі ІКТ в суспільному розвитку стало предметом обговорення двох світових самітів по інформаційному суспільству, що проходили в Женеві (World Summit on the Information Society - WSIS 2003) та Тунісі (WSIS 2005). Женевський План дій націлив на «міжнародну оцінку ... за допомогою порівнюваних статистичних індикаторів і дослідницьких результатів».

Внаслідок першого світового саміту була започаткована ініціатива Партнерства по вимірюванню ІКТ для розвитку, метою якого виступає покращення збору та якості даних та індикаторів ІКТ, особливо в країнах, що розвиваються. Члени Партнерства (Міжнародний Союз Телекомунікації (ITU), ОЕСР, ЮНКТАД, ЮНЕСКО та ін.) спільно працюють над виробленням узгодженого набору статистичних індикаторів ("core list"). З 2002 року здійснюється видання "Measuring the information society", в якому детально аналізується стан розвитку ІКТ в більшості країн світу та розраховується індекс розвитку ІКТ (IRI) на основі 11 індикаторів, що характеризують доступ, використання та навички по ІКТ. Взагалі ключовий набір індикаторів ("core list") визначений у складі 50 показників щодо поширення ІКТ в домогосподарствах, на підприємствах та в системі освіти. За ініціативою Партнерства видається "The global information society: a statistical view", в якому більшою мірою представлені дані по групах країн (за рівнем розвитку і за регіонами). У травні 2010 року проходив останній Світовий форум по інформаційному суспільству (WSIS 2010), який призначив робочу групу для удосконалення концепції моніторингу завдань з побудови інформаційного суспільства на основі міжнародно визначених індикаторів і стандартів.

Таблиця 1

Ключові індикатори доступу та інфраструктури ІКТ, за групами країн

	Фіксовані телефонні лінії	Користувачі моб. телефонів	Комп'ютери	Користувачі Інтернету	Користувачі широко-масштабного Інтернету	Користування міжн. Інтернетом (в бітах)	% населення, охопленого моб. зв'язком
	Кількість на 100 жителів						
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Розвинені країни</b>	<b>51</b>	<b>92</b>	<b>62</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>4 755</b>	<b>99</b>
Азія	43	79	-	27	21	1 038	100
Європа	49	107	50	24	17	6 245	99
Півн. Америка	58	75	77	22	20	3 645	99
Океанія	48	95	52	32	18	10 026	98

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Перехідні економіки</b>	<b>23</b>	<b>77</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>223</b>	<b>88</b>
Європа	26	93	11	3	2	277	69
<b>Країни, що розвиваються</b>	<b>15</b>	<b>33</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>177</b>	<b>74</b>
Африка	6	35	2	2	0,3	58	77
Азія	16	30	4	4	2	168	69
Лат.Америка	18	55	12	5	3	335	90
<b>Найменш розвинені країни</b>	<b>0,9</b>	<b>10</b>	<b>0,7</b>	<b>0,2</b>	<b>0,0</b>	<b>7</b>	<b>59</b>

\* The Global Information Society: a statistical View // Partnership on measuring development

Дані по групах країн, представлені в таблиці 1, яскраво характеризують розрив між розвиненими країнами та країнами, що розвиваються. Більше ніж втричі в розвинених країнах забезпеченість населення фіксованими телефонними лініями (51 на 100 жителів в розвинених країнах проти 15 на 100 жителів – в країнах, що розвиваються), мобільним зв'язком (92 проти 33). Комп'ютерами – більше в 12 разів (62 проти 5), доступу до Інтернету – майже в 10 разів (19 проти 2). За обсягами використаного Інтернету в бітах розрив стає ще більш визначним (4755 в розвинених країнах та 177 в країнах, що розвиваються). Країни з перехідною економікою знаходяться посередині за всіма показниками.

За даними “Measuring the information society 2010” на кінець 2009 року у світі нараховувалося 4,6 мільярди користувачів мобільного зв'язку (або 67 на 100 жителів). В розвинених країнах охоплення населення мобільним зв'язком перевищує 100 відсотків, в країнах, що розвиваються – складає набагато менше 57 на 100 жителів, але зростає дуже швидкими темпами: адже в 2005 році всього 23 відсотки населення цієї групи країн користувалися мобільним зв'язком. Поширюється доступ до Інтернету, хоча і меншою мірою. В 2009 році 26 відсотків всього населення планети використовували Інтернет (1,7 мільярди осіб), з них 64% - в розвинених країнах та 18% - в країнах, що розвиваються. Цікаво, що тільки в Китаї знаходиться одна третина всіх користувачів Інтернету країн, що розвиваються.

Таблиця 2

Індикатори інформаційного суспільства (доступу до ІКТ в економіці)

країни	Індекс розвитку ІКТ (місце)	Індикатори доступу до ІКТ				
		Фіксовані телефонні лінії на 100 жителів	Користувачі мобільного зв'язку на 100 жителів	Міжнародний Інтернет (біт на одного користувача)	Частка домогосподарств з комп'ютерами	% домогосподарств з Інтернетом
Швеція	7,85 (1)	57,8	118,3	109 928	87,1	84,4
Люксембург	7,71 (2)	54,2	147,1	9 043 063	82,8	80,1
Корея	7,68 (3)	44,3	94,7	5 975	80,9	94,3
Данія	7,53 (4)	45,6	125,7	94 863	85,5	81,9
Нідерланди	7,37 (5)	44,3	124,8	149 693	87,7	86,1
Ісландія	7,23 (6)	61,6	108,6	12 752	91,9	87,7
Швейцарія	7,19 (7)	64,1	118,0	65 290	80,6	78,0
Японія	7,12 (8)	38,0	86,7	7 677	85,9	79,8
Норвегія	7,11 (9)	39,8	110,2	52 722	85,8	84,0
Велика Британія	7,07 (10)	54,2	126,3	77 179	78,0	71,1
Фінляндія	7,02 (12)	31,1	128,8	51 171	75,8	72,4
США	6,54 (19)	49,6	86,8	21 403	72,5	62,5
Росія	4,54 (48)	31,8	141,1	4 712	40,0	30,0
<b>Україна</b>	<b>3,87 (58)</b>	<b>28,7</b>	<b>121,1</b>	<b>5 477</b>	<b>21,2</b>	<b>10,3</b>
Китай	3,23 (79)	25,5	47,9	2 149	31,8	18,3

\* Measuring the information society 2010 //

В таблиці 2 представлені дані відносно доступу до ІКТ по країнах, які займають перші 10 місць за індексом розвитку ІКТ та деяких інших країнах. Характерно, що забезпеченість фіксованими телефонними лініями в країнах –лідерах складає від 38 до 64 на 100 осіб населення, тоді як в Україні – 28,7, Росії – 31,8, Китаї – 25,5. Щодо користувачів мобільного зв'язку, то Україна знаходиться на рівні передових країн (121,1 особа на 100 чоловік населення володіє мобільним телефоном), в яких від 86,7 (Японія) до 147, 1 (Люксембург) осіб користуються мобільним зв'язком. Значне відставання України



спостерігається по забезпеченості домогосподарств комп'ютерами (21,2 проти 78 – 91,9 в країнах-лідерах) та доступу до Інтернету (10,3 проти 71,1 – 94,3).

Таблиця 3

Індикатори використання ІКТ в економіці

Країни	Індекс розвитку ІКТ (місце)	Індикатори використання ІКТ		
		Користувачі Інтернету на 100 жителів	Користувачі фіксованого широкомасштабного Інтернету на 100 жителів	Користувачі мобільного Інтернету на 100 жителів
Швеція	7,85 (1)	87,8	41,2	35,5
Люксембург	7,71 (2)	80,5	29,8	82,6
Корея	7,68 (3)	76,5	32,1	70,7
Данія	7,53 (4)	83,9	37,1	27,3
Нідерланди	7,37 (5)	86,5	35,1	25,0
Ісландія	7,23 (6)	90,6	32,9	0,0
Швейцарія	7,19 (7)	77,0	34,2	28,3
Японія	7,12 (8)	75,4	23,7	75,5
Норвегія	7,11 (9)	82,6	33,3	20,9
Велика Британія	7,07 (10)	76,2	28,2	33,9
Фінляндія	7,02 (12)	82,6	30,5	24,3
США	6,54 (19)	74,0	23,5	26,3
Росія	4,54 (48)	32,0	6,6	0,6
<b>Україна</b>	<b>3,87 (58)</b>	<b>10,6</b>	<b>3,5</b>	<b>1,8</b>
Китай	3,23 (79)	22,3	6,2	0,0

\* Measuring the information society 2010 //

Суттєве відставання України – за показниками використання ІКТ: користувачів Інтернету в Україні 10,6 на 100 осіб населення, тоді як в передових країнах від 75,4 в Японії до 90,6 в Ісландії (див. табл.3). Втричі більше ніж в нашій країні користувачів Інтернету в Росії (32,0) та вдвічі в Китаї (22,3). Ще більший розрив за показниками користування широкомасштабним та мобільним Інтернетом. В Україні лише 3,5 на 100 осіб населення користуються широкомасштабним Інтернетом (проти 23,7 – 41,2 в країнах-лідерах та 6,6 в Росії) та 1,8 особи – мобільним Інтернетом (проти 20,9 – 82,6 в розвинених країнах).

В цілому можна підсумувати, що відносно доступу та використання ІКТ Україна наближається до передових країн світу, але суттєво відстає за показниками більш якісних послуг, що надаються можливостями сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

Каленюк І.С., д.е.н., проф.

Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, м. Київ, Україна

Горбенко А.Л., аспірант

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», м. Київ, Україна

## ПІДПРИЄМНИЦЬКІ УНІВЕРСИТЕТИ В ГЛОБАЛЬНОМУ ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ

У сучасному складному глобальному середовищі відбуваються процеси, які корінним чином змінюють характер та динаміку економічних відносин та процесів. Посилення загальної взаємозалежності та винесення на глобальний рівень багатьох важливих процесів змінює середовище та наповнює новим змістом всі структурні елементи економічної системи, у тому числі і такий важливий як сфера освіти. Посилення інтернаціоналізації та глобалізації справляє трансформуючий вплив на економічні умови та форми організації освітньої діяльності.

Під тиском двох визначальних тенденцій (глобалізації та формування постіндустріального, інформаційного суспільства) освіта, як суспільний інститут, також трансформується, набуває нового значення, змісту та форм організації. Сучасна тенденція диверсифікації форм організації освітньої діяльності зумовлена цілим рядом чинників: зростанням масового і навіть загального характеру вищої освіти, загостренням конкуренції між університетами на національному, регіональному та глобальному рівнях, а саме головне – змінами в самій ідеї та місії університету.

Виникнення університету як інституту вищої освіти відноситься до періоду раннього середньовіччя, до XII століття, коли перед ними почали ставитися завдання виховного, освітнього, культурного та

теологічного характеру. Призначенням університету вважався розвиток інтелекту і духовності, навчання студента не стільки професії, скільки широти мислення та надання певних життєвих орієнтирів.

В XIX столітті ідея класичного університету здобула нових обрисів, і пов'язане це з ім'ям Вільгельма фон Гумбольдта, який свої уявлення про нові завдання цього інституту зміг реалізувати на практиці – у створенні Берлінського університету. В його баченні університет також має бути відокремленим від сфер практичної діяльності, а його основні функції – освітня та дослідницька діяльність. Причому значення університету залишається вагомим і в сенсі збереження духовних цінностей, оскільки місією його стає формування на основі загальнокультурних та національних духовних цінностей в першу чергу громадянина, а потім вже – інтелектуала. У такому вигляді власне ідея університету і закріпилася у всіх країнах та проіснувала до нашого часу.

Сучасна епоха принесла кардинальні зміни в суспільстві, що не може не відобразитися у місії, функціях та завданнях університетів. Необхідність передачі універсального знання в сучасних умовах розуміється тільки в комплексі з наданням студентам навичок технології роботи з великими обсягами інформації. Невід'ємною рисою сучасності стає посилення практичної спрямованості (утилітарності) університетської освіти, що разом із зростанням масовості вищої освіти неминуче спонукає університети до більш тісної співпраці з бізнесом. Всезагальна дефіцитність фінансування вищої освіти в свою чергу актуалізує питання пошуку нових видів діяльності, у тому числі і підприємницьких, з метою притоку додаткових фінансових ресурсів.

За таких умов класичні університети трансформуються, відбувається розширення кола їх функцій: до класичної моделі університету «гумбольдтівського» типу (яка передбачає виконання двох основних місій - навчання і дослідництва) додаються функції підприємництва, консультування та ін. Відбувається диференціація самих навчальних програм, в західних країнах на бакалаврському рівні вони поділяються на два типи: програми типу А (підготовка до дослідницької діяльності) і програми типу В (програми практичного спрямування). Поруч із традиційними, класичними університетами з'являються нові форми університетської діяльності: корпоративні університети, підприємницькі університети, відкриті університети, мережеві університети, транскордонні навчальні заклади.

Процеси концентрації освітньої діяльності знаходять прояв у появі надвеликих університетів з чисельністю 20-40 тисяч студентів, які функціонують у вигляді величезних кампусів. З поширенням ІКТ розвивається дистанційна освіта як у звичайних університетах, так і в окремих, спеціалізованих навчальних закладах.

Справжньою альтернативою звичним для нас вищим навчальним закладам стають корпоративні університети, які діють в рамках великих транснаціональних корпорацій. Ці навчальні заклади не мають жорсткої академічної структури, властивої класичним університетам, вони не проходять акредитацію, а основною метою їх діяльності є організація на міжнародному (транснаціональному) рівні практичної підготовки висококваліфікованих людських ресурсів згідно вимог глобального виробництва.

Необхідність посилення практичного спрямування університетської освіти та пов'язана з цим трансформація традиційних функцій класичних університетів реалізується в появі концепції так званих підприємницьких університетів. Вони можуть функціонувати у вигляді бізнес-шкіл або університетів, але їх відмінною рисою стає активна підприємницька діяльність. Причому вона підтримується не тільки на рівні цілого закладу, всі структурні підрозділи (факультети, кафедри, окремі програми) націлюються на заробляння грошей і отримання підприємницького прибутку.

Поширення нових інформаційно-комунікативних технологій змінює соціальну структуру суспільства, формуючи нову систему технологічних зв'язків, що знайшло прояв в утвердженні думки про розвиток «мережевого» суспільства. В системі освіти також виникають такі мережеві технологічні ланцюги. Так звані мережеві університети створюються завдяки науковій співпраці інтелектуальної еліти різних країн: наукові товариства вчених різних країн не мають чітко визначеної територіальної організації, вони збираються на тематичні конференції, конгреси, зустрічі проводять в дорогих готелях, фінансуються за рахунок грантів або контрактів. Вже давно відомою є практика «літніх» університетів, які працюють на межі науки, освіти та відпочинку. Формуються нові форми діяльності на міжнародному рівні: міжнародні спільні освітнянські та наукові проекти, спільні навчальні заклади, спільні дипломи (можливості одночасного отримання дипломів вищих навчальних закладів різних країн) та ін.

Костишина Т.А., д.е.н., проф., Рудич Л.В. асистент  
Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», м. Полтава, Україна

### **ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СТРАТЕГІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ В КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

Споживча кооперація виступає як сформована, соціально орієнтована система, основою функціонування якої є соціальна діяльність у сфері соціального обслуговування найменш забезпечених верств суспільства і жителів сільських населених пунктів. Її економічна діяльність є перш за все

соціально спрямованою на задоволення потреб споживачів і пайовиків, їх соціальному захисті, наданню соціальних гарантій працівникам системи і реалізацію соціальної відповідальності за результати своєї господарської діяльності перед українським суспільством. З огляду на це, в контексті формування людського потенціалу, актуальним є питання стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації.

Особливості розвитку людини в системі споживчої кооперації досліджували: Ю. Гавриленко, Л. Дробиш, Т. Костишина, Г. Скляр, С. Семів, А. Пантелеймоненко, та ін. Проте, незважаючи на значну кількість наукових праць, до сьогодні не існує комплексного дослідження даного питання в ракурсі соціальної відповідальності споживчої кооперації.

Метою даної роботи є: розкрити основні положення стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації, зокрема дослідити її роль в забезпеченні процесу формування людського потенціалу.

Як показують дослідження, стратегія – це визначення основних довгострокових цілей і задач, прийняття курсу дій та визначення ресурсів, необхідних для виконання цих цілей [1, с.21]. Зокрема, стратегія соціальної відповідальності споживчої кооперації є довгостроковим документом і являє собою сукупність основних підходів до розробки системи її впливу на основні активи людського потенціалу та можливості трудової діяльності з метою створення конкурентних переваг підприємств споживчої кооперації. Вона сприяє стійкому розвитку, здоров'ю і добробуту суспільства, враховує очікування зацікавлених сторін, відповідає діючому законодавству і узгоджується з міжнародними нормами поведінки, інтегрована в діяльність підприємств і організацій споживчої кооперації, та спонукає споживчу кооперацію ефективно використовувати свій конкурентний потенціал, зберігаючи при цьому своє становище на конкурентному ринку.

Головною метою реалізації стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації є формування людського потенціалу в контексті підвищення конкурентоспроможності персоналу, продукції, підприємств споживчої кооперації. Завданням стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації є підпорядкування економічної та господарської діяльності соціальним ідеям і завданням споживчої кооперації. В їх реалізації приймають участь групи різних рівнів: пайовики системи та населення, що обслуговується споживчою кооперацією; працівники споживчої кооперації; Укоопспілка; держава.

Стратегії соціальної відповідальності споживчої кооперації, на нашу думку, передбачає такі напрями:

- організаційно-установча діяльність;
- сприяння ефективній зайнятості;
- забезпечення якості трудового життя (формування ефективної компенсаційної політики, підвищення конкурентоспроможності робочих місць, забезпечення гідних умов праці, особистісний та професійний розвиток працівника);
- сприяння інноваційно-інвестиційній діяльності.

Їх розвиток перш за все необхідно здійснювати через призму реалізації соціальних та економічних потреб людини, досягнення цілей людського розвитку, керуючись пріоритетними завданнями ефективної діяльності споживчої кооперації.

На наш погляд, реалізація вищезазначеного дозволить забезпечити виконання наступних положень:

1. Створення довірчого відношення до споживчої кооперації зацікавлених груп.
2. Забезпечення позитивного соціального іміджу споживчої кооперації.
3. Визначення переваг і недоліків її соціально відповідальної політики.

Узагальнюючи дослідження, можна стверджувати, що активна реалізація стратегії соціальної відповідальності спрямована на оптимізацію соціальних чинників виробництва, сприяння розширенню і посиленню їх дії для підвищення ефективності виробничо-комерційної діяльності споживчої кооперації, підвищення конкурентоспроможності її підприємств, здатна принести вагомий економічний і соціальний ефект членам споживчої кооперації, підприємствам, організаціям та системі в цілому.

Споживча кооперація, як соціально орієнтована система, не може здійснювати свою діяльність не враховуючи стратегію соціальної відповідальності, як складової формування людського потенціалу. Її реалізація дасть можливість, впливаючи на якість життя, формувати основні активи людського потенціалу, реалізовувати фінансово-економічну діяльність споживчої кооперації, підвищувати конкурентоспроможність підприємств та системи в цілому.

#### Література

1. Немцов В.Д. Стратегічний менеджмент : [навч.посіб.] / В.Д. Немцов, Л.Є. Довгань. - К.: ЦУЛ, 2002. - 81 с.
2. Бабенко С. Г. Трансформація кооперативних систем у перехідній економіці : [монографія] / С. Г. Бабенко. – К. : Наукова думка, 2003. – 332 с.
3. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, В.М. Петюх та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон.наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2012. – 501 с.

## **ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ**

Формування постіндустріальної моделі розвитку економіки нашої держави вимагає інтенсифікації розвитку людських ресурсів, зокрема шляхом формування моделі випереджаючої безперервної підготовки та розвитку „працівників знань”, які й стануть активними агентами поширення інноваційних трансформацій національної економіки.

За сучасних умов відтворення якісних характеристик людських ресурсів може відбуватися як за екстенсивною, так і інтенсивною моделями. Екстенсивним шляхом даний процес відбувається за рахунок зростання кількісних показників освітнього рівня населення. Так, незважаючи на зростання кількісних показників охоплення населення, зокрема, вищою освітою даний процес може відбивати не прогресивні тенденції соціально-економічного розвитку, а бути проявом, за висловом Р. Нельсона та С. Уінтера, “рутинізації”, тобто адаптації соціально-економічної системи до інновацій чи якісних трансформацій, зокрема у сфері людських ресурсів. Даний процес може бути як орієнтованим на потреби традиційної економіки, так і навпаки відбуватися неконтрольовано приводячи до дисбалансу між ринком освітніх послуг та ринком праці. При цьому при поступовому зростанні освітнього рівня населення та відсутності інтенсивного технологічного розвитку економіки даний дисбаланс є закономірним. Інтенсивна, або інноваційно орієнтована модель розвитку якісних характеристик людських ресурсів спрямована на підвищення ефективності їхнього використання в економіці як за рахунок підвищення освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня, так і за рахунок формування сучасної технологічної бази та інноваційної інфраструктури національного господарства. За умов зростання якісного рівня людських ресурсів та прискорення темпів старіння професійних знань, в умовах розвитку інноваційної моделі економіки, відбувається не лише зростання ціни робочої сили, а і трансформується зміст трудової діяльності та структура вартості робочої сили. На етапі постіндустріальної економіки не просто фізичні або розумові здібності, а професійні знання стають головною продуктивною силою, за допомогою яких відбувається створення матеріальних та духовних цінностей.

Саме тому, характеризуючи особливості праці сучасних фахівців, необхідно зазначити, що вона має матеріалізуватися в результаті як у формі конкретних продуктів або послуг, так і у формі набутих нових знань та навичок. Тобто, процес засвоєння нових знань працівниками стає такою ж продуктивною діяльністю як і виробництво продукції чи послуг.

При цьому якісний розвиток людських ресурсів має бути обов’язково взаємопов’язаний з поточними та перспективними якісними структурними зрушеннями у розвитку економіки.

Як свідчить практика, сьогодні у світі найбільш динамічний розвиток мають ті регіони, де сформувалися так звані промислові чи інноваційні кластери – комплекси підприємств (промислових компаній, дослідницьких центрів, наукових установ), органів державного управління, громадських організацій тощо. Ці комплекси виступають альтернативою відомому галузевому підходу.

Ось чому у 90-х роках у розвинених країнах, зокрема в державній інноваційній політиці починає превалювати кластерна філософія – уряд концентрує зусилля на підтримці існуючих кластерів та створенні нових мереж компаній, що раніше не контактували між собою. Держава при цьому не тільки сприяє формуванню кластерів, а й сама стає учасником мереж.

При цьому головним результатом інноваційного розвитку наприкінці ХХ ст. стало виникнення у національних господарствах нового організму – національних інноваційних систем, у рамках яких постійно виникають і реалізуються кластери радикальних нововведень, що вимагає не тільки наявності сильної науки й освіти, але й цілого комплексу інших інституціональних умов, які б забезпечували тісну та взаємовигідну співпрацю наукових та освітніх інституцій з підприємствами у різних галузях господарського комплексу.

Таким чином, сучасна інноваційна модель розвитку людських ресурсів має виходити, з одного боку, з необхідності формування інноваційних механізмів випереджаючого забезпечення робочої сили протягом життя необхідними знаннями у відповідності до постійних змін оточуючого соціально-економічного, техніко-технологічного середовища, а з іншого, – створення інноваційної системи на національному та регіональних рівнях, яка буде постійно потребувати таких кадрів.

Серед основних напрямів інноваційного впливу на процеси формування та розвитку людських ресурсів слід визначити такі:

1. Інноваційні заходи щодо модернізації змісту та методів організації функціонування системи вищої освіти у відповідності до сучасних та перспективних потреб постіндустріальної економіки.
2. Формування сучасної системи безперервної освіти, зокрема, шляхом формування системи національних кваліфікацій.
3. Трансформація системи матеріального стимулювання та соціально-економічних умов відтворення людських ресурсів у контексті стимулювання працюючих до свого постійного професійного розвитку.

4. Створення пільгових соціально-економічних умов для формування інноваційної інфраструктури на макро- та мезорівнях: розвиток інформаційно-комунікаційних технологій; стимулювання інноваційної діяльності підприємств; розвитку технополісів, технопарків, венчурних фірм, інноваційних бізнес-інкубаторів тощо). Без цих заходів неможливо сформувати ринковий попит на інноваційні характеристики людських ресурсів.

5. Створення дієвих інститутів захисту та ринку інтелектуальної власності, з метою підняття комерційної та інвестиційної привабливості кваліфікованої праці та інтелектуальних продуктів.

Нагорская М.Н., д.э.н., проф.

Севастопольский национальный технический университет, г. Севастополь, Украина

## ОСНОВНЫЕ КРИТЕРИИ ОБРАЗОВАНИЯ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ СТРАНЫ

Наука как разновидность человеческой деятельности является глобальной по своей сути. В современных условиях превращение науки в производительную силу становится одной из основных закономерностей развития общества. В свою очередь, наука так же должна располагать мощной материально-технической базой. Успех научного поиска сегодня зависит не только от одаренности и опыта исследователя, но и от уровня экспериментального оснащения лабораторий и бюджетного финансирования.

Цели и задачи науки определяются приоритетами социально-экономического развития конкретного государства на определенный период. Очевидно, что вопросы взаимодействия науки и государственных структур являются актуальными, тем более в условиях, когда потребности в научных разработках возрастают, а финансирование явно отстает, от потребностей в научных разработках.

В развитых странах оптимальный уровень затрат на осуществление научно-исследовательских работ, обеспечивающий самодостаточное развитие науки, составляет не менее 2% ВВП. При этом объем финансирования науки обусловлен также значительной величиной самого ВВП. Если страна имеет высокие показатели объемов ВВП, то даже небольшой его процент, направленный на финансирование науки, позволяет обеспечить ее нормальное функционирование и развитие.

В Украине в течение всего переходного периода объем ВВП непрерывно сокращался, поэтому в настоящее время остается пока на недостаточном общем уровне. Отсюда слабое финансирование научно-исследовательских работ, что тормозит развитие НИОКР в стране.

Недостаточный объем финансирования науки во многом определяет низкий уровень ее результативности. В тоже время одним из важнейших критериев эффективности научного творчества является практическая значимость результатов исследования в материальном производстве. Однако, невысокий финансовый потенциал (дефицит средств) промышленного сектора обуславливает низкий спрос на новые научные разработки со стороны субъектов хозяйствования. Кроме того, образовавшийся в переходный период разрыв связи науки и производства, остается до сих пор. Следствием этого является низкий уровень заказа научно-технических разработок и их практического освоения.

Для современной науки важным стратегическим фактором является пропорциональное соотношение между фундаментальными и прикладными научными исследованиями. Динамичность развития науки зависит от уровня (системы) подготовки научных кадров. Эта работа непосредственно осуществляется академиями, отраслевыми институтами, исследовательскими лабораториями и ВУЗами через аспирантуру, магистратуру и другие формы повышения квалификации специалистов.

Растущие требования к подготовке научных кадров обусловили необходимость усовершенствования всей системы обучения в высшей школе, повышения качества подготовки специалистов на основе стимулирования их творческой самостоятельности, дифференцированного подхода в процессе обучения.

Вместе с тем, необходимо отметить неоправданный рост количества высших учебных заведений. Как показывает практика, увеличение их количества не соотносится с повышением качественных показателей. Так, с 1990 г. по 2007 г. число высших учебных заведений возросло с 149 до 351 [1, с.342]. Вместе с тем, наблюдается несоответствие предложения и спроса на квалифицированных специалистов. Ощущается большой недостаток специалистов технических специальностей при избытке выпускников - экономистов, юристов и др. Кроме того, имеем парадокс другого рода: рост численности граждан с высшим образованием не сопровождается адекватным ростом ВВП. Создавшееся положение требует переосмысления и, соответственно, переориентации системы образования. И в этом случае требуется государственное вмешательство, с точки зрения, регулирования процесса подготовки специалистов с учетом приоритетов экономического развития страны.

Сегодня в ВУЗах страны сосредоточен значительный научный потенциал, роль которого в развитии отечественной науки остается значительной. За последние годы наметились заметные сдвиги в сторону увеличения объема научных работ, однако их результативность необходимо наращивать.

Развитие современной науки диктует необходимость усовершенствования планирования организации исследований в ВУЗах, разработку путей и средств осуществления научной деятельности, системы

оценки научной и социальной значимости полученных результатов, прогнозирования перспектив научного труда коллективов лабораторий и кафедр.

Важную роль должны сыграть научно-исследовательские лаборатории, которые ранее были практически при всех ведущих кафедрах высших учебных заведений. Их значение нельзя недооценивать. В настоящее время такие структурные ячейки сохранились только на физических и химических факультетах, где в рамках учебного процесса проводятся чисто практические опыты.

В заключение следует отметить, что одним из важнейших критериев эффективности научного творчества является практическая значимость результатов исследования, прежде всего в материальном производстве как основы прогрессивного экономического развития страны. В тоже время необходимо учитывать сложившиеся традиции, условия и возможности экономического, технического, социального характера каждого региона, его приоритетные отраслевые особенности, природные ресурсы, что обеспечит разнонаправленность, экономическую целесообразность и, соответственно, эффективность развития, как на региональном уровне, так и в общегосударственном масштабе.

#### Литература

1. Статистичний щорічник України за 2007 р. – К.: Видавництво «Консультант», 2008. – 296с.

Пасека С.Р., д.е.н., проф., Казимір Р.С.

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна

### СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

На сьогодні неможливо собі уявити ефективне функціонування економіки без розвитку соціально-трудових відносин, адже людський чинник має надзвичайно важливе значення щодо сталого розвитку України, оскільки в центрі уваги є людина, її освіта, потреби, інтереси та рівень життя. Тому дослідження тенденцій розвитку соціально-трудових відносин є надзвичайно актуальним.

В ринкових умовах господарювання надзвичайно важливого значення набуває дослідження соціально-трудових відносини, які слугують індикатором ефективності соціальних та економічних реформ, важливим чинником продуктивної праці, якості життя й розвитку особистості. Але накопичення суперечностей у розвитку таких відносин, може загрожувати соціальними конфліктами, нести небезпеку втрат і руйнацій із масштабними наслідками, навіть до уповільнення розвитку суспільства, деградації економіки, громадянської війни тощо[4]. Як зазначає Колот А.М., « соціально-трудові відносини без перебільшення є наріжним каменем усієї системи відносин у суспільстві...» [2].

В Україні ці питання різноаспектно досліджували О.І. Амоша, Антонюк В.П., С.І. Бандур, І.В. Бережна, І.Ф. Гнибіденко, О.А. Грішнова, Т.А. Заяць, А.М. Колот, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, О.Ф. Новікова, В.М. Новіков, В.В. Онікієнко, І.Л. Петрова, М.Д. Романюк, У.Я. Садова, Л.К. Семів, М.В. Семикіна, Л.В. Шаульська та ін.

Соціально-трудові відносини - це сукупність економічних, соціально-психологічних, адміністративних та правових методів і норм, спрямованих на включення робочої сили в процес праці та її відтворення на основі ринкових механізмів - попиту, пропозиції, ринкової ціни. У вітчизняній економіці ці відносини формуються з урахуванням вимог нової системи господарювання та досвіду розвинутих країн.

На сучасному етапі світового розвитку виділяють три типи моделей соціально-трудових відносин: Європейську, Англосаксонську і Китайську.

Європейська (континентальна) модель характеризується високим рівнем правової захищеності робітника, жорсткими нормами трудового права, які орієнтовані на збереження робочих місць, жорстким галузевим (регіонально-галузевим) тарифним регулюванням, відносно високим рівнем мінімальної заробітної плати, яка встановлена законодавчо [3].

Англосаксонська модель, до неї входять країни: Великобританія, США, Австралія, Нова Зеландія. Ця модель характеризується великим зближенням трудового і громадянського права; великою свободою роботодавця в відносинах найму і звільнення; переважанням колективно-договірного регулювання на рівні підприємства і фірми; а не галузі або регіону; мобільністю робочої сили; великою диференціацією в оплаті праці при обмеженому використанні законодавчо встановленого мінімуму в оплаті.

Китайська модель поєднує жорстке регулювання трудових відносин і відносно високу соціальну захищеність робітників у державному секторі і повну відсутність правового регулювання в приватному і концесійному секторах. Значний потенціал сільського виробництва і надлишок робочої сили сприяв початковому економічному зростанню і створенню робочих місць [1].

Українська модель регулювання соціально-трудових відносин своєрідна, але в ній присутні елементи відповідних систем деяких європейських країн, насамперед Німеччини і в меншій мірі Франції. Для ефективного розвитку української моделі доцільно використовувати досвід Німеччини та інших країн.

За останній період в Україні наявні певні позитивні прояви змін:

– процес роздержавлення, ліквідація монополії держави на використання робочої сили в результаті виникнення розмаїття форм власності й господарювання;

– посилення турботи з боку найманих працівників за підтримання та підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці;

– формування готовності до більш продуктивної, інтенсивної праці під впливом зростання конкуренції між найманими працівниками за робочі місця[6].

В Україні серйозною перепоною на шляху становлення досконалих, прозорих соціально-трудових відносин є значні масштаби тіньового сектора економіки.

Водночас зазначимо, що на формування нової моделі соціально-трудових відносин в Україні негативний вплив справляє дія цілої низки чинників:

– набула значних масштабів диференціація заробітної плати як наслідок монопольного стану тих чи інших підприємств і цілих галузей;

– поширюється "непрозорість" у соціально-трудових відносинах, що пов'язано з масштабністю тіньової економіки, недосконалістю діючого трудового законодавства, відсутністю належного контролю за його дотриманням на різних рівнях управління;

– залишається низькою ефективність діяльності соціальних партнерів щодо формування та розвитку системи соціального партнерства в сучасних умовах[5].

Отже, важливим фактором становлення нових соціально-трудових відносин у державі є створення й функціонування системи соціального партнерства як ідеології суспільства. Проте рівень суспільної свідомості, економічні труднощі та зниження життєвого рівня населення породжують конфліктну форму вирішення суперечок. Необхідно враховувати й ту обставину, що в економічно розвинутих країнах формування системи соціального партнерства відбувалося протягом десятиріч, і всі її елементи поступово відпрацьовувалися. В Україні, враховуючи потреби сучасного етапу економічного розвитку, така система повинна бути створена у досить стислі строки. Соціально-трудові відносини в Україні вимагають подальшого розвитку і удосконалення через удосконалення, насамперед, нормативної бази, боротьбу з високим рівнем тіньової економіки, контролю за дотриманням законодавства та виконанням угод між роботодавцями і працівниками. Вивчення зарубіжного досвіду доводить, що формування більш гармонічних соціально-трудових відносин потребує орієнтації на прояв високої соціальної відповідальності, а також прогресивні корпоративні цінності: визнання надзвичайної ролі людського фактора і знань, заохочення ініціативи, солідарності і партнерства у взаємовідносинах керівництва і підлеглих, досягнення високої мотивації до ефективної праці.

#### Література

1. Андрущенко А.І. Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні / А.І. Андрущенко, І.М. Дубровський. – Х. : ТАЛ "Слобожанщина", 2008. – 190 с.
2. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – С.11.
3. Копитко О.В. Модернізація соціально-трудових відносин в умовах поглиблення економічних реформ в Україні/[ Копитко О.В.] //Науковий вісник НЛТУ України- 2009-№19.3
4. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека, Ю.Д. Петров / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград : «КОД», 2012. – 300 с.
5. Хома А.М. Інституційний механізм регулювання соціально-трудових відносин у сучасних умовах//[Хома А.М.] Ринок праці та зайнятість населення -2009- №2
6. Чикуркова М. Формування і регулювання соціально-трудових відносин в Україні / Чикуркова М. // Економіка АПК.- 2011.- №1.-С.111-116.

Петрова І.Л., д.е.н., проф.

Університет економіки та права «Крок», м. Київ, Україна

### НЕОБХІДНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ СТИМУЛЮВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ПРАЦІ ВЧИТЕЛІВ

В період становлення інформаційного суспільства найбільших успіхів в соціально-економічному розвитку досягають ті розвинені країни, де створені найкращі умови для прояву інноваційної активності працівників, реалізації їх творчих здібностей, особливо у сфері освіти, науки, винахідництва та раціоналізаторства у виробничих видах діяльності. Саме творча, інноваційна праця, яка за змістом передбачає можливості розробки та впровадження різноманітних нововведень, забезпечує вагомому частку національного доходу, якій притаманна тенденція невідомого зростання. За оцінками експертів, в економічно розвинених країнах приріст валового внутрішнього продукту за рахунок сучасних знань, нової інформації та нових технологій нині становить від 50 до 70%.

Інноваційний розвиток є могутнім поштовхом до змін у функціонуванні ринків праці, змінює їх структуру, обумовлюючи зростання попиту на інноваційну працю. Формується специфічний сегмент ринку праці – ринок інноваційної праці, який вирізняється власними закономірностями утворення

попиту, пропозиції та ціни на послуги інноваційної праці. Як результат, наприклад, у США (за оцінками експертів) з середини ХХ ст. до початку ХХІ ст. питома вага представників інноваційної праці зросла з 36% до 60%. Традиційний для індустріального суспільства поділ персоналу на «білі» та «сині комірці» у сфері роботи з інформацією утрачає свою актуальність. Зміни структури зайнятості виявляються, у першу чергу, у значному скороченні «синіх комірців», або робітників традиційних індустріальних професій, з іншого, - у масовому збільшенні чисельності «білих комірців» (knowledge-worker), кваліфікованих працівників, безпосередньо не зайнятих фізичною працею. За оцінками експертів, сьогодні у США майже 2/3 «білих комірців» (70% усіх зайнятих працівників) охоплені інтелектуальною працею інноваційної спрямованості. Вони відрізняються вищим рівнем освіти, соціальною мобільністю, особливою роллю в управлінні виробництвом та прийнятті рішень технологічного характеру. Наступною стратою у «кольоровій» класифікації зайнятих стали «золоті комірці», до яких належать учені, вищі керівники транснаціональних компаній, успішні представники бізнесових кіл, зайняті переважно у сфері високих технологій. Якщо у 2000 р. «золотих комірців» у світі нараховувалося близько 20 млн. осіб, 40% з яких були американцями, то у 2010 р. їх чисельність орієнтовно подвоїлася [1].

Істотну роль у становленні ринку інноваційної праці відіграють фахівці сфери освіти. Від їхніх зусиль безпосередньо залежить розвиток людського капіталу суспільства, зокрема його авангардної частини, що забезпечує появу і поширення новітніх технологій. У цьому контексті освіта сприяє не лише засвоєнню сучасних знань, а й формуванню творчого мислення, здібностей до нестандартних рішень, пошуку та розвідок за межами відомого. Продуктом сучасної освіти має бути працівник, якому притаманне прагнення до удосконалення процесів праці, сприймання змін; здатність ефективно працювати без нагляду, творче мислення; критичний склад розуму, високий ступінь допитливості; цільність натури; комунікабельність; вміння обмінюватися ідеями і допомагати іншим.

Зв'язок якості освіти і рівня інноваційного розвитку країни є очевидним, що підтверджується досвідом передових зарубіжних країн. Проте в Україні тріада «освіта-наука-виробництво» ще далека від цілісності та ефективної взаємодії. Попри поширення європейських підходів до модернізації освіти, вона ще зберігає риси системи виховання, спрямованої на пасивну поведінку учня, а потім і працівника. Причини резистентності освіти до змін, на наш погляд, пов'язані з наступним. По-перше, це явна недостатність матеріального стимулювання працівників освіти, яка заводить їх у стан виживання й змушує шукати вторинну зайнятість. На жаль, слід констатувати, що зарплата українських вчителів одна із найнижчих у світі. За даними порталу bigmir.net, вони заробляють утричі менше, ніж польські, і в 10 разів менше американських колег. Середня заробітна плата вчителів становить 2500 гривень на місяць. Менше цінують працю педагогів лише в Індонезії. Навіть в Росії мінімальний рівень зарплат - на 600 гривень більший. За даними Державної служби статистики, сфера освіти перебуває в п'ятірці найнижче оплачуваних галузей в Україні. Найкраще ж праця педагогів оплачується у Люксембурзі, Швейцарії, Німеччині, Данії, Іспанії, Нідерландах, США та Канаді. Відтак, нагальним завданням нової влади в Україні є збільшення заробітної плати вчителів. Це дозволить залучати до викладання в школі талановитої молоді, здатної подолати стереотипи й шаблони в передачі знань та формуванні покоління, здатного творчо та продуктивно мислити.

Матеріальне стимулювання вчителів повинно здійснюватися з урахуванням інноваційної складової їхньої діяльності. Приблизно 70% грошової винагороди є стабільною постійною частиною, тоді як 30% мають виплачуватися з фонду надбавок залежно від якості праці. Основою додаткової заробітної плати (надбавок, премій) є об'єктивне оцінювання праці вчителів, до показників якого необхідно включати ознаки інноваційності. Так, до бази оціночних показників доцільно включити такі індикатори як досягнення учнями кращої успішності в порівнянні з попереднім періодом, стабільність і зростання якості освіти, підготовка переможців олімпіад, конкурсів, конференцій; рівень участі в інноваційній діяльності, експериментальній роботі, розробці і впровадженні авторських програм, навчальних програм глибокого і творчого змісту, проведення уроків високої якості, участь у методичній роботі (конференцій, семінарів, освітніх асоціаціях), організація і проведення заходів для підвищення авторитету навчального закладу, батьків, громадськості, своєчасне і конструктивне вирішення конфліктів, формування культури поведінки учнів, їх ставлення до загальнолюдських цінностей, любові до своєї Батьківщини та її культурної спадщини.

По-друге, необхідно змінити підходи до не грошового, морального стимулювання трудової діяльності вчителів. Насправді, це більш глибоке та складне завдання. Адже останніми роками значення і статус учительської праці драматично впали. Нееквівалентна оплата інтелектуальної праці призвела до її відчуження. Через це знизилась важлива функція вчительської праці – світоглядна, формування громадянської позиції, любові до своєї країни та її культури. Праця вчителя, пригнічена бюджетними обмеженнями, стала несвободною. Проте її наповнення творчим змістом та сприяння усім ініціативам прогресивних освітян є неодмінним фактором розвитку інформаційного суспільства. Безсумнівно, що забезпечувати зростання творчого покоління інноваторів для всіх видів економічної діяльності можуть тільки свободні творчі люди, незалежні у своїх поглядах, відкриті до змін. Тому вважаємо за необхідне розроблення заходів, спрямованих на піднесення ролі вчителя в українському суспільстві. Серед них - ширше залучення освітян до громадського життя, побудова взаємодії в системі «освіта – наука –



виробництво», забезпечення праці вчителів сучасними засобами, розширення доступу шкільної освіти до новітніх технологій, проведення конкурсів серед освітян, удосконалення інформаційної та комунікаційної функцій менеджменту освіти, організація стажування вчителів у закордонних освітніх закладах. Крім цього, важливим є пропаганда високого іміджу праці вчителя, відновлення споконвічного шанобливого ставлення українців до сіячів розумного, доброго, вічного.

#### Література

1. Революция «золотых воротничков». - Электронный ресурс. - Режим доступа: <http://www.litrossia.ru/2007/05/01160.html>

Россоха В.В., д.е.н., с.н.с., Маклюк Х.А., аспірант  
Національний університет «Києво-Могилянська академія», м. Київ, Україна

### НЕТВОРКІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗШИРЕННЯ БІЗНЕСУ

У будь-якому бізнесі зв'язки мають вирішальне значення для укладення вигідних угод і успішного партнерства. Налагоджування довірчих і довгострокових зв'язків знаходиться у площині нетворкінгу (англ. net – мережа, work – робота), що належить до соціальної і професійної сфери діяльності й базується на феномені “тісного світу”.

Як наукова течія нетворкінг виник в 70-х роках ХХ ст. в США з гіпотези Стенлі Мілгрем і Джеффри Треверс, за якою кожна людина опосередковано знайома з будь-яким іншим жителем планети через ланцюжок спільних знайомих, що в середньому становить п'ять осіб. Математично доведено, що всі люди на планеті віддалені один від одного не більше ніж на шість рукоштовань. Тобто будь-які дві особи на Землі розділені в середньому лише п'ятьма рівнями спільних знайомих і, відповідно, шістьма рівнями зв'язків. З розвитком цієї ідеї спритні й прагматичні американці зрозуміли, що за допомогою мережі своїх контактів можна розв'язати будь-яку свою проблему. Чим більша мережа, тим вища вірогідність знайти людину, яка здатна допомогти в тій чи іншій справі або життєвій ситуації.

Нетворкінг має багато спільного з мережею Інтернет, без якого важко налагодити, особливо розширити контакти. Тому багато фахівців пов'язують цей термін із встановленням контактів за допомогою соціальних мереж. Вектор нетворкінгу як соціально-професійної діяльності спрямований на заведення знайомств, пошук однодумців і друзів, щоб за їхньої підтримки і допомоги максимально швидко й ефективно вирішувати складні життєві задачі й бізнес-питання. Проте поняття нетворкінгу набагато ширше, оскільки включає побудову і розвиток персональної мережі ділових контактів, корисних зв'язків, які забезпечують досягнення мети (кар'єрний ріст, збільшення обсягів продажу, знаходження інвесторів, партнерів, ділових пропозицій тощо). Отже нетворкінг – це філософія і мистецтво перетворення рукоштовання в повноцінний і довгостроковий діловий контакт, який забезпечує взаємну користь. Його можна розглядати як сукупність ділових навичок людини щодо встановлення значущих соціальних відносин, як алгоритм або технологію розвитку ділових зв'язків, як актуальне соціальне явище у сучасному суспільстві.

Уміння організовувати ділові стосунки в сучасному бізнесі вважається настільки цінним, що в багатьох відомих бізнес-школах нетворкінгу присвячують курс лекцій. В Україні нетворкінг знаходиться лише на початковому рівні, проте поступово набуває значущості у діловому світі.

Потреба в розширенні кола знайомств і контактів має глобальний характер. Взаємовідносини у суспільстві, які формуються завдяки нетворкінгу, набувають ознак соціального капіталу й соціальної довіри. Так, лауреат Нобелівської премії 2009 р. Олівер Вільямсон встановив вплив соціальних аспектів, комунікацій між людьми й соціальної довіри на зниження операційних витрат компанії. Детальніше поняття нетворкінгу розкрив Дарсі Резак у науковій праці «Зв'язки вирішують все», виданій 2008 р. В ній автор детально розглянув сутність цього поняття з боку безкорисливої допомоги однієї особи іншій, що заклало підвалини налагодження і зміцнення зв'язків на засадах позитивного нетворкінгу, зорієнтованого на довгострокове підтримання контактів. Проте люди часто намагаються зав'язати знайомства з іншими людьми для отримання власних вигод. Результатом таких знайомств, як правило, залишається лише неприємне враження про таку особу. Надалі мало-хто захоче вести справи, та очевидно й спілкуватися з цією персоною, що безпосередньо пов'язано з проявом негативного нетворкінгу.

Нині у сфері бізнесу комунікативні взаємозв'язки стають визначальною умовою укладання вигідних угод і успішного партнерства. Тому в бізнес-середовищі поняття «нетворкінг» поширилося як «бізнес-нетворкінг», соціоекономічна ділова активність групи підприємців-однодумців, які співпрацюють у середовищі бізнесу. Проте в літературі бізнес-нетворкінг часто ототожнюють з нетворкінгом.

Узагальнення інтерпретації поняття «бізнес-нетворкінг» слугує вагомою підставою для висновку, що нетворкінг для бізнесу – це обмін інформацією, ідеями, ресурсами, можливостями і водночас найефективніший інструмент технології в його активізації. Проте небагато людей, які займаються бізнесом, усвідомлюють раціональність нетворкінгу, що включає важливість вміння виділятися й запам'ятовуватися, розуміння механізму перетворення налагоджених і розширених контактів у джерело прибутку.

Слід зазначити, що для успішної реалізації будь-якого починання, в т. ч. розширення бізнесу, необхідні такі ресурси як гроші, люди й час. Якщо природа часу безперервна, його плінність невіддільна накопиченню й примноженню й час дозволено лише раціонально використовувати, то люди й гроші – це ресурси, які можна накопичувати і створювати в будь-якій необхідній кількості. Але, за правилом балансу, менша кількість розумних людей потребує більшої суми грошей на їх навчання, виправлення помилок в процесі діяльності, прийняття нерациональних рішень, втрачений час тощо. Тому реалізація задуманого часто стає неможливою у зв'язку з відсутністю необхідних обсягів грошових коштів. Очевидно краще вчасно створити базу контактів з людьми, з якими можна співпрацювати у майбутньому. Отже саме люди являють собою найважливіший і найцінніший ресурс, найімовірніший шанс досягнення успіху в будь-якому бізнесі.

Нині нетворкінг стає невід'ємною компонентою маркетингового плану. Зв'язки дають змогу генерувати процес реклами з вуст в уста («сарафанне радіо»), яка стає найефективнішою формою залучення «клієнтів за рекомендацією». З часом ділові контакти на взаємовигідних умовах забезпечують безпосереднє або опосередковане (рекомендаційне) переростання їх у бізнес. Взаємовідносини в межах нетворкінгу вимагають участі й кооперації всіх зацікавлених сторін, що надає конкурентні переваги малим підприємствам перед великими, сприяє співробітництву споживачів і товаровиробників. На принципах нетворкінгу створюються спеціальні групи в соціальних мережах, за допомогою яких здійснюється просування і позиціонування компанії, забезпечується прихильність покупців до бренду. Без використання цих методів ведення бізнесу компанія не зможе залишатися конкурентною на сучасному ринку й забезпечити розширення бізнесу.

Сучасні технології (Інтернет, соціальні мережі, особисті й ділові зустрічі, конференції, клуби за інтересами, вечірки) надають значні можливості для встановлення контактів, проте найкращі методи оцінювання людини базуються на особистій зустрічі й спілкуванні з нею, а ключовим фактором успіху в нетворкінгу стає подальший контакт з особою.

Залежно від цілей і сфер діяльності нетворкінг поділяють на такі види: особистий нетворкінг для кар'єрного росту; діловий нетворкінг для бізнесових зв'язків, що об'єднують однодумців-підприємців; нетворкінг у сфері науки/досліджень. Мережа містить великий обсяг знання і надає можливості для обміну інформацією й діяльності на її основі, сприяє знаходженню нових раціональних рішень і підходів до розв'язання проблем. Для проведення поточних, перспективних, інноваційних досліджень важливість формування мережевої культури очевидна. Нетворкінг дає змогу мінімізувати витрати на рекламу та просування товару, отримати дохід від банерної й іншої реклами, залучати додатковий трафік.

Висновок. Результативність нетворкінгу базується на законі великих чисел, де кожен контакт являє собою випадковість, контакт знайомого – також випадковість, але безліч контактів у підсумку забезпечують цінність інформації або контакту і встановлюють певну закономірність. Тому будь-який етап знайомства/спілкування для кожної людини стає корисним, якщо не в найближчий час, то пізніше.

В нетворкінгу сформувалися два протилежні напрями – позитивний і негативний. Проявом позитивного нетворкінгу є налагодження зв'язків на принципах забезпечення корисності передусім іншій особі, а негативного – використання можливостей іншої особи у власних інтересах.

Насамкінець зазначимо, що за нетворкінгом майбутнє, оскільки людські стосунки, як особистісні, так і ділові, відіграють головну роль у суспільстві.

Савіна Г.Г., д.е.н., проф.

Херсонський національний технічний університет, м. Херсон, Україна

Баличова В.О., аспірант

ПВНЗ «Інститут ділового адміністрування», м. Кривий Ріг, Україна

## **ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Поняття «іміджбілдинг туристичного підприємства» означає процес створення протягом тривалого часу в уявленні різних груп аудиторії іміджу узагальненої інтегративної характеристики туристичного підприємства, який формує у громадський та індивідуальній свідомості емоційне відношення до нього, а також є умовою становлення іміджу нематеріальним стратегічним активом.

Управління іміджем підприємства сфери туризму – це процес узгодженого здійснення послідовних дій щодо формування необхідного підприємству іміджу на основі поставлених завдань, маркетингових комунікацій, гнучкого реагування на можливі зміни та спрямований на розвиток туристичного підприємства в довгостроковій перспективі.

Дія технології узгодженої дії базується на використанні на етапі розробки іміджевої політики інструментів, що обумовлюють формування характеристик та відмінних якостей конкретного туристичного підприємства та їх подальше узгоджене застосування для утворення у свідомості аудиторії іміджу єдиного образу, елементи якого не суперечать один одному.

Технологія просування сприяє формуванню міцного іміджу, який, в свою чергу, впливає на аудиторію іміджу, викликає позитивні емоції, глибоко проникає у свідомість та укріплює позиції відносно конкурентів, а, отже, допомагає підприємству знайти визначену ринкову силу та досягнути тривалого ділового та економічного успіху на туристичному ринку.

Технологія комунікативного впливу є засобом управління відносинами за допомогою комунікацій і впливу між туристичним підприємством та його аудиторією. Ця технологія забезпечує успішне управління іміджем, формування позитивного іміджу у свідомості аудиторії іміджу, її прихильність до туристичного підприємства що обумовлює зростання його економічних показників.

Технологія закріплення займає особливе місце, будучи заключним у ланцюгу послідовних технологій іміджу, спрямованих на підвищення ефективності управління іміджем підприємства сфери туризму. Задля максимальної ефективності автором пропонується використовувати її паралельно з технологією комунікативного впливу. Послідовне використання запропонованих технологій, спрямованих на підвищення ефективності управління іміджем підприємства сфери туризму, залежить від конкретного туристичного підприємства, специфіки його діяльності та мети, поставленої в програмі іміджбіндингу.

Трансформація іміджу у конкурентну перевагу зумовлюється професійними діями спеціалістів із іміджбіндингу, які ґрунтуються на організаційно-функціональному механізмі здійснення вказаного процесу та складаються з ретельно оберігаємої індивідуальності іміджу, які складають міцний позитивний імідж. Запропоновано організаційно-функціонального механізму підвищення ефективності управління іміджем підприємств сфери туризму як послідовно впорядковану систему засобів та заходів, що визначають успішне здійснення іміджевих дій, які носять стратегічний характер. Відзначено, що характер організаційно-функціонального механізму виражається під впливом корпоративної культури туристичного підприємства, а також плану і програми іміджбіндингу.

Дослідження світового досвіду формування міжнародного іміджу туристичних підприємств дозволяє встановити, що програми формування міжнародного іміджу підприємства реалізуються на перших двох рівнях сприйняття міжнародного іміджу підприємства, а саме, на рівні споживчого сприйняття та суб'єктів підприємницької діяльності, оскільки підприємства застосовують стратегію позиціонування підприємств як інвестиційно привабливих, позиціонування туристичного напрямку та національних брендів на міжнародних ринках. Програми з формування міжнародного іміджу туристичних підприємств та просування його у на світовій арені можуть бути представлені у формі приватних та корпоративних програм за участі некомерційних організацій. Основними каналами передачі інформації для просування міжнародного іміджу туристичних підприємств є друковані видання, телебачення та радіо, а також комп'ютерна мережа – Інтернет, у якості маркетингових інструментів для просування міжнародного іміджу туристичних підприємств використовуються слогани, теми, візуальні символи та іміджеві та інформаційні заходи.

Таким чином, основні тенденції у формуванні іміджу туристичного підприємства: 1) спрямованість на суб'єктів всіх рівнів сприйняття іміджу туристичного підприємства; 2) акцентування на інноваційній складовій розвитку туристичного підприємства; 3) створення умов для залучення висококваліфікованих фахівців або робочої сили.

Формування іміджу туристичного підприємства є складним комплексним завданням, для вирішення якого слід використовувати відповідний набір інструментів на різних етапах створення іміджу. Процес ефективного управління іміджем туристичного підприємства передбачається не тільки організаційною і класифікаційною формами, але й правовою. У зв'язку з цим необхідно досліджувати недоліки правового регулювання організації та управління іміджем, усунення яких дозволить на законодавчому рівні регулювати, контролювати та попереджати дії керівництва підприємств сфери туризму по «нечесному» іміджбіндингу.

Існуючі сучасні теоретичні положення і методичні підходи присвячені в основному вирішенню питань формування та якісного аналізу іміджу підприємств щодо споживачів. В той же час існує потреба кількісного оцінювання результатів його впливу на партнерів, визначення прийнятних інформаційних інструментів та стратегій управління іміджем в процесі інформаційної взаємодії з ними, що дозволить активізувати та підвищити ефективності процесів господарювання туристичних підприємств.

Савіна Г.Г., д.е.н., проф.  
Херсонський національний технічний університет, м. Херсон, Україна  
Калугін Ю.О., аспірант  
ПВНЗ «Інститут ділового адміністрування», м. Кривий Ріг, Україна

## **ДІЛОВА РЕПУТАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОПОДАРЮВАННЯ**

Як визнають експерти, незважаючи на різноманіття тлумачень, всі наявні трактування поняття «ділова репутация» можна розділити на три групи, за якими репутацию визначають як: а) загальну поінформованість про діяльність компанії, що не припускає глибокого аналізу й оцінки; б) деяке знання,

отримане шляхом безпосереднього залучення цільових груп в оцінку стану компанії - на основі власного досвіду або думок сторонніх експертів; в) нематеріальний об'єкт, що має вартісне вираження, тобто, по суті, є фінансовим або економічним активом.

Функціонування будь-якого підприємства з моменту заснування породжує його репутацію (думку, рівень сприйняття) на ринку серед постачальників, покупців, інвесторів та інших контрагентів. Хороша ділова репутація сприяє розвитку бізнесу шляхом зростання кількості потенційних споживачів, нарощення обсягів продажу й освоєння більшої частки на ринку, а також в іншому випадку – навпаки. Таким чином, поняття ділової репутації фірми не є абстрактним, оскільки приносить очевидну користь у процесі діяльності й потребує відповідних затрат на її формування та утримання.

Історично перші згадки про ділову репутацію компаній зафіксовані ще в першій половині XV століття в Англії в ході здійснення торговельної та комерційної діяльності. Однак широке застосування на практиці припадає на початок XIX століття в умовах бурхливого розвитку капіталізму. У ті часи ділова репутація фірми виражалася тривалістю існування на ринку, масштабами діяльності та рівнем технічного оснащення.

Беззаперечно, що вказані ознаки є актуальними в сучасних умовах господарювання. Проте реальності підприємницького сьогодення ширше й об'ємніше наповнюють сутність "ділової репутації" сучасного підприємства. Також існує думка, що репутація підприємства виражається мірою впізнання його ім'я (бренда) чи надання переваги з боку споживачів у тій чи іншій ситуації і, таким чином, приносить економічну вигоду першому у вигляді доходів від реалізації. Інші вважають, ділова репутація ґрунтується на стабільності функціонування в довгостроковому періоді та якістю партнерських відносин.

Пануючий в сучасній науковій і діловій літературі погляд на склад ділової репутації у вигляді іміджу (емоційної характеристики) та гудвілу (або її вартісної оцінки) необґрунтовано обходить стороною джерело їх формування на фірмі, яким, на наше переконання, є організаційна культура. Саме ідеологія управління, ціннісні орієнтації, очікування, покладені в основу організації створюють реальне підґрунтя для позитивного сприйняття та відповідної оцінки компанії ринком. Отже, можна зробити висновок про те, що ділова репутація є нематеріальним активом сучасної компанії (фірми, підприємства), який має для неї стратегічну значущість, а отже відноситься до стратегічних активів. У такому контексті ділову репутацію необхідно формувати у відповідності не лише до зовнішніх, а і до внутрішніх умов господарювання компанії.

Сьогодні існує багато підходів до оцінки ділової репутації. Проте в залежності від змісту, який вкладається в поняття "ділова репутація", всі їх можна поділити на дві групи.

Першу групу утворюють методи оцінки кількісних параметрів ділової репутації, в основу яких покладено вартісну оцінку певної складової нематеріальних активів фірми (тобто гудвілу). Основними підходами до визначення вартості гудвіла є: оцінка репутації фірми як перевищення ринкової вартості фірми над вартістю її чистих активів; оцінка гудвіла методом надлишкових прибутків; поточна дисконтирована оцінка майбутнього надприбутку на основі методики компанії Brand Finance та ін. Проте, кількісна оцінка ділової репутації фірми має свою обмежену сферу застосування. Її об'єктом є гудвіл – складова ділової репутації, що власне відображає вклад невідчутних характеристик компанії у ринкову вартість її активів.

Коли виникає потреба в оцінці іміджу, кількісні методи є непридатними. Не останню роль в необхідності доповнення кількісних показників якісними оціночними характеристиками відіграє той факт, що на репутацію сучасної компанії все більший вплив здійснює не сьогоднішнє її положення, а здатність до розвитку. Тому другий напрямок оцінки ділової репутації утворює оцінка якісних показників діяльності компанії. Зокрема, широкої популярності у світі набули репутаційні рейтинги. Останнім часом активну роботу в цьому напрямку проводять також і вітчизняні компанії та аналітичні агенції.

Так, у сучасних умовах ведення бізнесу ділова репутація підприємства виражається вигідним географічним розташуванням, широким асортиментом якісної продукції (робіт, послуг), стабільним сегментом ринку, досвідом управління, передовими технологіями, високим рівнем кваліфікації персоналу тощо.

Ділова репутація будь-якого підприємства формується на «стовпах», тобто ключових характеристиках (критеріях), які у своїй сукупності створюють неповторну цінність для розвитку підприємства та є джерелом отримання довгострокових конкурентних переваг. Для того, щоб визначити ключові параметри ділової репутації, потрібно виявити основні або найважливіші характеристики, які впливають на формування ділової репутації на підприємстві. Кращим інструментом для цього є комплексний аналіз, який поряд з аналітичним дослідженням формальних даних про підприємство та його діяльність включає експертну оцінку окремих складових ділової репутації та джерел її формування, адже, ділова репутація формується як «колективне судження».

## ЕКОНОМІКА ЗНАНЬ І КАПІТАЛ ОСВІТИ

Орієнтованість державної політики України на розбудову суспільства знань визначена ЮНЕСКО у доповіді «До суспільств знань». В економічній площині побудова суспільства знань означає впровадження методологічних засад побудови економіки знань. Загальновизнано, що до економіки знань у найширшому її змісті сьогодні відносяться чотири основні сфери: НДДКР та інновації, освіта і навчання, що сприяють формуванню людського капіталу, високотехнологічне виробництво, інформаційно-комунікаційні технології. Відповідно це зумовлює пріоритетну роль у суспільному розвитку знань, які мають специфічну особливість – короткий термін новизни та швидко застарівають. Постійне продукування нових знань можливе через функціонування сфер освіти і науки, що вказує на їх пріоритетне значення у розбудові економіки знань.

Для сучасного стану економіки країни характерна суцільна капіталізація, яка пронизує всі сфери життєзабезпечення людини. Поширення «теорії людського капіталу» зумовило посилення уваги вчених до капіталізації як передумови збільшення ринкової вартості та загалом економічного зростання, що спонукало до появи різних видів капіталів (інформаційного, інтелектуального, трудового і т.д.) та їх структурних складових (капіталу освіти, здоров'я, культури, професійної підготовки, соціально-психологічний капітал).

Мета дослідження - визначення концептуальних засад відтворення капіталу професійної освіти в умовах розбудови економіки знань.

П. Бурдье називав освіту «символічним капіталом» [1], оскільки вона дає шанс для самореалізації особистості і підвищення її соціального статусу. У процесі здобуття освіти відбувається якісне оновлення та накопичення людського капіталу, при якому підвищення рівня знань і практичних навичок людей супроводжується розвитком можливостей їх практичної реалізації. За рахунок цього збільшуються індивідуальні доходи власників людського капіталу та зростає економіка країни, оскільки нові знання, які дістають застосування у практичному житті: 1) підвищують індивідуальну продуктивність праці людини, що робить її здатною виконувати ту роботу, яка має більшу соціальну цінність і, відповідно, вище винагороджується; 2) розвивають у людині ділові навички та підприємливість, що, у свою чергу, наділяє її здатністю приймати обґрунтовані (раціональні) рішення; 3) підвищують чутливість до сприйняття нових наукових розробок, скорочуючи строк їх запровадження у виробництво та стимулюють розробку нових ідей; 4) розвивають інтелект та індивідуальні здібності до генерування нових технологічних ідей та раціональної організації виробництва відповідно до конкретних умов господарювання. Отже, за рахунок цих ключових факторів прогресу, закладених у самій людині, можна створити нову економічну основу сталого розвитку (економічного, екологічного та соціального), який може підтримуватися протягом тривалого часу.

Капітал освіти формується на двох рівнях - загальноосвітньому та на рівні професійної освіти. Зважаючи на домінуючий вплив у формуванні професійних знань та навичок до професійної діяльності у системі професійної освіти, даним дослідженням визначено, що тенденціями у сфері відтворення капіталу професійної підготовки протягом 1990-2012рр. є: 1) зменшення загальної кількості закладів професійної освіти із 2137 до 1795 (на 16%) при зменшенні кількості ПТНЗ на 22% та ВНЗ I-II р.а. на 34%, збільшення ВНЗ III-IV р.а. на 55%; 2) зменшення загальної чисельності учнів, прийнятих та випускників у ПТНЗ та студентів ВНЗ I-II р.а., збільшення студентів та випускників фахівців ВНЗ III-IV р.а.; 3) зміну ємності закладів різних рівнів на ринку освітніх послуг (у 1990р. до 2012р.): ПТНЗ – із 58,3% до 54,2%, ВНЗ I-II рівнів акредитації – із 34,7% до 27, 2%, ВНЗ III- IV рівнів акредитації – із 7% до 18,6%. Загалом все вказує на орієнтованість населення на інтелектуальні види діяльності, що відповідає потребам розбудови економіки знань, прагнення здобути вищу освіту як основу для забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці, потреба у чому суттєво посилюється зростаючою конкуренцією на ньому. Слід зазначити, що важливу роль щодо формування освітніх потреб відіграє доступність до отримання якісної освіти, у чому зовнішнє незалежне оцінювання сьогодні виступає таким чинником для здібних дітей, незалежно від їхнього майнового стану.

За даними допоміжних рахунків освіти частка витрат державного сектора на освіту у 2011 році становила 6,1% ВВП, що відповідає рівню розвинутих країн Європейського союзу. Відмічено, що постачальниками, які надавали послуги з отримання освітніх рівнів за МСКО 0-4, в основному, споживалися кошти, що надходили з державного сектора (90-96%); за освітніми рівнями МСКО 5-6 споживали кошти державного (67%) та недержавного секторів (33%). Причому, навчальні заклади, що забезпечували підготовку рівня МСКО 5, на 32% фінансувалися за рахунок коштів домогосподарств. За останні роки більшу частину студентів, прийнятих до вищих навчальних закладів складають особи, яких зараховано для навчання на контрактній основі, тому значна частина коштів недержавного сектора на рівні домогосподарств (75,8%) витрачається саме для забезпечення першого етапу вищої освіти (МСКО 5) [2].

Проведене дослідження вказує на стійку потребу населення у освіті та зокрема на її отримання у

навчальних закладах III-IV рівня акредитації. При цьому зазначити, що складне соціально-економічне становище в Україні, ускладнене фінансово-економічною кризою, вплинуло на зниження фінансових можливостей населення щодо здобуття освіти та зниження рентабельності освітніх інвестицій у людський капітал, зумовлених складністю пошуку роботи та високим рівнем безробіття молодих фахівців на національному ринку праці. Можна констатувати, що «перенагромадження капіталу освіти» (розуміється перевищення освітнього рівня населення реальним можливостям сфери зайнятості) в Україні викликано кризою в вітчизняній економіці, що зумовила складність працевлаштування та відповідно відсутність професійного середовища прикладання праці та використання набутого трудового, інтелектуального потенціалу у практичній професійній діяльності.

Отже, тенденції структурних змін в економіці й професійній структурі зайнятості обумовили спрямованість концепції системи професійної освіти - формування високопрофесійного інтелектуального потенціалу з одночасним створенням умов для розширеного відтворення робітничих кадрів масових професій.

#### Література

1. Бурдые П. Образование как трамплин профессиональной карьеры / П. Бурдые // Социология образования: Тексты. / под ред. В.Константиновского. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 2000. - 390с.
2. Національні рахунки освіти України у 2011 році [статистичний бюлетень] / Державна служба статистики України. – К., 2013. – 75с.

Шаульська Л.В., д.е.н., проф., Бібікова В.В., аспірант  
Донецький національний університет, м. Донецьк, Україна

### ОЦІНКА ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ЧЕРЕЗ ПОКАЗНИКИ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ

Серед індикаторів розвитку соціально-трудої сфери особливе місце належить якості трудового життя, рівень якої характеризує ступінь реалізації інтересів сторін соціально-трудої відносин (працівників – безпосередньо, інших сторін – опосередковано) та виступає значущим фактором підвищення ефективності виробництва. Це у свою чергу позначається на можливостях зростання заробітної плати та соціальних гарантій працівників, поліпшення умов їх праці, що у сукупності визначає перспективи розвитку соціально-трудої сфери. Зазначене актуалізує необхідність розгляду категорії «якість трудового життя» у процесі оцінки тенденцій розвитку сфери праці.

Дослідженню проблем якості трудового життя присвячені роботи провідних вітчизняних вчених – А.М. Колота, В.В. Компанієць, Л.С. Лісогор, С.В. Мельника, О.Ф. Новікової, Н.В. Романової [4], які розкривають сутність категорії, чинники впливу, механізм управління якістю трудового життя тощо. В той же час залишається високою потреба додаткових досліджень у цій сфері, спрямованих серед іншого на формування комплексу показників для вимірювання рівня якості трудового життя та оцінки сучасних проблем і тенденцій і цієї сфери.

Метою даної роботи є оцінка тенденцій розвитку соціально-трудої сфери України через аналіз показників якості трудового життя.

У рамках цього дослідження під якістю трудового життя розуміється інтегральна категорія, яка узагальнює параметри умов використання трудового потенціалу і ступінь задоволеності ними з боку зайнятого населення, можливості інтелектуального, духовного і фізичного розвитку людини у виробничій діяльності [4, с.4].

Якість трудового життя у кількісному вимірі визначається сукупністю об'єктивних та суб'єктивних показників, що характеризують виробниче життя та задоволеність працівника рівнем реалізації власних потреб і потенціалу в трудовій діяльності. Слід відзначити, що загальноприйнятна методика оцінки якості трудового життя, яка б враховувала його різні аспекти і дозволяла зіставити умови використання трудового потенціалу на різних підприємствах незалежно від просторово-часових характеристик, є відсутньою, хоча комплекс базових індикаторів є типовим (табл. 1).

Аналіз показників якості трудового життя за формальними ознаками свідчить про її поступове підвищення в Україні. Так, зростає співвідношення між номінальною заробітною платою (обсягом трудового доходу) та прожитковим мінімумом для працездатних осіб (вартісною оцінкою споживчого кошику), що вказує на розширення купівельної спроможності працівників та можливість краще задовольняти свої потреби. Якщо у 2000 р. середня заробітна плата дозволяла придбати лише 80% товарів та послуг, необхідних для збереження здоров'я та забезпечення життєдіяльності людини, у 2012 р. вона давала змогу купувати майже три споживчих кошика. Це підтверджується даними про реальну заробітну плату, яка починаючи з 2002 р. стабільно перевищувала показник попереднього року. Найбільшим зростання реальної заробітної плати було у 2004 р. – майже 124%, після чого темп зростання поступово знижувався, але починаючи з 2010 р. спостерігалась тенденція до його підвищення. Окрім цього, протягом 2000-2012 рр. відбулось зменшення заборгованості із виплати заробітної плати в розрахунку на одного

зайнятого на 82%, що збільшило наявні ресурси домогосподарств, членами яких є працівники підприємств та сприяло підвищенню задоволеності якістю життя взагалі та трудового життя зокрема.

Таблиця 1

Динаміка показників якості трудового життя [1, 3, 5]

Показники	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	Приріст / скорочення (+/-), 2012/2000, %
<i>Об'єктивні показники</i>								
Співвідношення середньомісячної номінальної заробітної плати та прожиткового мінімуму для працездатних осіб*, %	80,0	103,1	152,5	210,4	278,1	252,1	275,5	244,38
Заборгованість з виплати заробітної плати в розрахунку на одного зайнятого, грн.	244,3	126,8	54,8	38,9	56,7	60,1	43,9	-82,02
Рівень травматизму, пов'язаного з виробництвом, осіб на 1000 працюючих	2,6	2,3	1,9	1,7	1,4	1,2	1	-61,54
Індекси реальної заробітної плати, %	99,1	118,2	123,8	118,3	106,3	110,2	114,4	15,44
<i>Суб'єктивні показники</i>								
Питома вага осіб, які задоволені своєю роботою, %	13,5	16,8	21,9	22,6	28,8	21,9	21,2	57,04
Питома вага осіб, які не задоволені своєю роботою, %	22,0	22,6	17,6	19,7	17,3	15,7	17,9	-18,64
Питома вага працівників, які протягом останнього місяця мали конфлікти з керівництвом свого підприємства, що вивели їх з душевної рівноваги, %	9,7	8,4	6,4	6,8	6,6	6,6	6,1	-37,11

\*Для років, коли прожитковий мінімум відповідно до законодавства змінювався декілька разів протягом року його величина розраховувалась за середньою арифметичною зваженою

Ще одним позитивним показником якості трудового життя виступає зменшення рівня виробничого травматизму, абсолютні зміни якого протягом розглянутого проміжку часу склали 16 осіб на кожну тисячу працівників, що дорівнювало 62%. У сукупності поліпшення умов праці та збільшення трудових доходів призводить до покращення суб'єктивного сприйняття працівниками трудової діяльності. Зокрема, частка осіб, що задоволені своєю роботою у 2012 р. зросла на 57% порівняно з 2000 р. і склала 21,2%, тоді як питома вага незадоволених роботою зменшилась майже на 19% (з 22% до 17,9%). Також тенденцію до зменшення мала частка працівників, які конфліктували з керівництвом підприємства, що вивело їх з душевної рівноваги – на 37% протягом 2000-2012 рр.

Проте детальний аналіз розглянутих показників не дозволяє зробити однозначних висновків про позитивні тенденції підвищення якості трудового життя. Зокрема, зменшення рівня травматизму відбувається паралельно зі зменшенням чисельності зайнятих у промисловості (на 28% або на 1294,7 тис. осіб), яка традиційно вважається травмонебезпечною. Це дозволяє зробити припущення, що поліпшення показника травматизму відбулось не через покращення умов праці, а завдяки вивільненню працівників з травмонебезпечних виробництв. Стосовно співвідношення середньої заробітної плати та прожиткового мінімуму, останній не переглядався з дати його затвердження у 2000 р. [2] і досить обмежено відбиває реальні потреби працівників: обсяг споживання окремих продовольчих товарів не відповідає медичним стандартам, деякі непродовольчі товари взагалі не враховуються. Очевидно, якщо брати до уваги фактичні споживацькі витрати, вони будуть значно більшими за величину споживчого кошику.

Високу якість трудового життя, яка є основною характеристикою якості життя взагалі, ставлять під сумнів і відповідні соціологічні дані, наприклад, збільшення частки українців, які оцінили матеріальне становище своєї сім'ї як бідне, що у 2012 р. склала 45,7% і була максимальною за період 2002-2012 рр. [5, С.626].

Проведений аналіз показників якості трудового життя свідчить про комплексність та багатоаспектність категорії, що розглядається, та переконує у необхідності розробки і використання систематизованої сукупності соціолого-статистичних індикаторів для її оцінки рівня її розвитку, що є перспективою подальших досліджень.

**Література**

1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>

2. Ковязіна К.О. Щодо удосконалення методики визначення споживчого коши-ку: аналітична записка [Електронний ресурс] / К.О. Ковязіна. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1233/>
3. Розмір прожиткового мінімуму [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1046.180.0>
4. Романова Н.В. Механізм управління якістю трудового життя: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Н.В. Романова. — Донецьк, 2006. — 20 с.
5. Українське суспільство 1992 - 2012. Стан та динаміка змін. Соціологічний моніторинг / За ред. В. Ворони, М. Шульги. - К.: Ін-т соціології НАН України, 2012. – 660 с.

Абашина О.В., к.е.н.  
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## **ВИЩА ОСВІТА МОЛОДІ І СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ**

Необхідність реалізації принципів корпоративної соціальної відповідальності зумовлює розвиток бізнесу в Україні за умов інтеграції держави у світову економічну систему. Така діяльність в Україні знаходиться на початковому етапі, її поняття ще не усвідомлено і не визначено. Практично неперервні кризи і «молодість» українського бізнесу гальмують розвиток даних процесів. Традиційно інвестуються охорона здоров'я, наука, освіта та інші суспільні сфери, які згодом позитивно впливають і на суспільство, і на саму організацію. Сьогоднішній стан економіки України не дозволяє у необхідних обсягах фінансувати, зокрема, вищу освіту. В цей час не вистачає висококваліфікованих фахівців з вищою технічною освітою. Випускники такого напрямку підготовки часто не задовольняють працевластувачів за якісними показниками, що знижує конкурентоздатність підприємств і вимагає негайного розв'язання даної проблеми.

Проблематика корпоративної соціальної відповідальності бізнесу досліджується порівняно недавно, хоч вже накопичено значні наукові наробки. В Україні такі дослідження лише розпочинаються. Безпосередньо дані та споріднені теми досліджували: А.Базилук, О.Беляєв, В.Геєць, Л.Гончарук, О.Грішнова, Б.Данілішин, В.Куценко, Е.Лібанова, І.Лукінов, О.Макарова, С.Мельник, С.Мочерний, Ю.Рубченко, В.Савчук, А.Чухно та ін.. Тематика даної статті комплексно не досліджувалась.

Дослідження присвячені розвитку понять корпоративної соціальної відповідальності, соціальної інвестиції, традиційних сфер соціальної відповідальності, доповнених звужених сфер соціальної відповідальності, однак поняття корпоративної соціальної відповідальності та соціальної інвестиції, основних та звужених сфер соціальної відповідальності ніхто не узагальнював. Не досліджувалися також особливості такої звуженої сфери соціальної відповідальності як вища, зокрема, технічна освіта.

Узагальнення понять корпоративної соціальної відповідальності, соціальних інвестицій, основних і звужених сфер соціальної відповідальності, а також доведення необхідності та вироблення практичних рекомендацій щодо розвитку соціальної відповідальності у такій звуженій сфері як вища технічна освіта є метою даної роботи.

Показано, що в теперішній час поняття корпоративної соціальної відповідальності знаходиться у розвитку. Не дивлячись на існуючі суперечки, соціальна відповідальність, особливо у економічно розвинутих країнах, зростає, причому ініціатива в основному проявляється знизу, від організацій і фірм. Національні і культурні традиції окремих держав вносять специфіку в дану діяльність, хоч загальні підходи практично завжди реалізуються. Основні сфери корпоративної соціальної відповідальності звичайно охоплюють розвиток освіти, культури, мистецтва, науки, особистості, охорони здоров'я, навколишнього середовища, участь у житті суспільства. Тобто, традиційно корпоративна суспільна діяльність може охоплювати достатньо багаточисельні сфери життя суспільства. При управлінні корпоративною системою відповідальності звичайно виокремлюють дві складові – внутрішню та зовнішню. Внутрішню формують соціальні програми, спрямовані на впорядкування відносин з акціонерами і персоналом компаній. Зовнішню складову представляють корпоративні соціальні ініціативи, серед яких особливе місце займає благодійність. Підприємство повинно вибрати такий варіант соціальної відповідальності, який би забезпечував переваги та сприяв якщо не усуненню, то хоч би послабленню недоліків.

Однією з форм прояву такої діяльності організацій є соціальні інвестиції. Нині також не існує їх однозначного визначення, тому проводилось уточнення їх певних особливостей. Показано, що бізнес має чимало засобів впливу на сфери соціальної відповідальності.

Основні (традиційні) сфери соціальної відповідальності звичайно доповнюються звуженими. Доповнені звужені сфери корпоративної соціальної відповідальності включають взаємні відносини між людьми, морально-психологічний клімат, нормативно-рольові і статусні відносини, цінності, процеси управління, системи мотивації та стимулювання, підвищення кваліфікації персоналу, навчання на виробництві, муніципальну освіту. Видно, що у даній структурі зовсім не фігурує вища, особливо технічна освіта. У ситуації, що склалася в Україні, національною особливістю є те, що вищу освіту, особливо технічну, необхідно ввести до звужених сфер соціальної відповідальності бізнесу.

Показано, що ряд об'єктивних факторів не дозволяє вищим технічним навчальним закладам



підготувати потрібних фахівців необхідної якості. Цього можливо досягти лише у випадку партнерських відносин підприємств і вищих навчальних закладів. Тобто, необхідно невідкладно розширити сферу соціальної відповідальності бізнесу, що стане гарантом стійкого розвитку підприємств.

Чергові кризи ускладнюють стан системи вищої освіти в Україні. За цих умов необхідна активізація процесу фінансування в межах соціальної відповідальності бізнесу, а також виявлення і розробка нових форм і механізмів даного фінансування. Одночасно слід підвищити роль інтелектуального капіталу в процесі виробництва і активізувати інтеграційні зв'язки держави, бізнесу і системи освіти. Значну роль у цьому повинна відіграти соціальна реклама даного спрямування.

У ситуації, що склалася, бізнесу негайно необхідно змінити своє ставлення до студентів вищих навчальних закладів. Нині студент не орієнтований на отримання тих чи інших знань, оскільки не знає, де в майбутньому буде працювати, чи знадобляться знання, які він отримав у вищому навчальному закладі. Як показало анкетування, біля 47% студентів денної форми навчання нині працюють. Це здебільшого зв'язано з необхідністю виживання. Робота студентів, за рідким виключенням, зовсім не зв'язана з напрямом освіти – це вантажники, охоронці, допоміжний персонал супермаркетів та ін.. Такий стан підготовки не відповідає сучасним вимогам до фахівця з вищою освітою, тому його необхідно міняти. По-перше, необхідно «відкрити» прохідні організацій для студентів. По-друге, студентів слід залучити до виробничих процесів організацій.

Бізнес в Україні нині занадто закритий і відокремлений від суспільства. Необхідно відшукати механізм взаємодії студента і підприємства. Одним із підходів може бути укладання трьохсторонніх договорів (підприємство-студент-вищий навчальний заклад), які можливо укладати, наприклад, після закінчення першого семестру або першого курсу навчання. Відповідно договору студент буде мати обов'язки щодо вивчення певних розділів дисциплін, окремих дисциплін за вільним вибором та якості їх освоєння. Договір дозволить студенту виконувати не лише другорядні роботи, як інколи практикується бізнесом, а й основні, для чого студенту може бути запропоновано оволодіти тією чи іншою робітничою професією. Навчальні практики стануть реальними, завдяки чому користь буде і організації, і студенту. Програми навчання можуть бути повністю узгодженими з підприємствами, за їх тематикою виконуватись курсові, дипломні проекти, магістерські роботи та творчі завдання. За досягнення певних високих показників у навчанні, науковій діяльності студентам можуть присуджуватись бонуси, за неналежні результати можуть нараховуватись штрафні бали, після певного рівня яких буде розірвано договірну угоду. Можливо у окремих випадках на певних умовах виплачувати студенту стипендію, зменшувати відсоток при оформленні кредиту на навчання чи зараховувати на роботу у межах вільного від занять часу. За таких умов студенти сильно активізуються, що стане гарантією підготовки фахівців з вищою освітою самої високої якості. Не хestуючи іншими сферами корпоративної соціальної відповідальності, у розвитку вищої освіти молоді, особливо технічної, який нині є надзвичайно важливим, бізнес разом з вищою школою може досягти значних зрушень у достатньо короткі строки.

Таким чином, лише соціальна відповідальність бізнесу у розвитку вищої технічної освіти молоді за нинішніх умов може гарантувати стійкий розвиток підприємств.

Алексеевко Н.А., к.е.н., доц.  
Гомельский государственный технический университет имени П.О.Сухого,  
г. Гомель, Республика Беларусь

### **ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ РИСКИ В СТРУКТУРЕ ИНСТИТУТА ОБЯЗАТЕЛЬНОГО СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ**

В индустриально развитых странах важнейшим институтом социальной защиты работающих от рисков профессионального труда является институт обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. С его помощью обеспечивается выполнение широкого круга функций по выявлению, профилактике, компенсации последствий для работающих рисков производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведения медицинской, профессиональной и социальной реабилитации пострадавших на производстве. Данный институт обязательного социального страхования был одним из первых, с которого и начала свою историю система обязательного социального страхования в 80-х годах XIX века в Германии, Австрии, Италии, Финляндии, а сейчас его применяют большинство стран мирового сообщества (таблица 1).

Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) риск трактуется как математическая концепция, отражающая ожидаемую тяжесть и/или частоту неблагоприятных реакций организма человека на данную экспозицию вредного фактора производственной среды.

Таблица 1

Годы принятия законов о социальном страховании и обеспечении в зарубежных странах [3, с. 123]

Страны	Страхование от несчастных случаев на производстве	Медицинское страхование	Пенсионное страхование	Страхование по безработице	Семейные пособия
Германия	1884	1882	1889	1927	1954
Великобритания	1906	1911	1908	1911	1945
Франция	1946	1930	1919	1967	1932
Италия	1898	1943	1919	1919	1936
Швеция	1901	1910	1913	1934	1947
Канада	1930	1971	1927	1940	1944
США	1930		1935	1935	-

Анализ причинно-следственных связей проводят по схеме: условия труда - риск – вред. В Республике Беларусь на протяжении практически второй половины XX века преобладала архаичная доктрина “нулевого риска” для работающих, или “абсолютной безопасности” труда при условии достижения нормативных значений факторов производственной среды. При этом происходит смещение в акцентах защиты от профессиональных рисков: приоритеты отдаются не профилактическим мерам по снижению уровней риска, а компенсационным мерам. Такая политика привела в конечном итоге к разрастанию масштабов предоставления так называемых «льгот и компенсаций» за работу в неблагоприятных условиях труда.

Другая доктрина, получившая признание на Западе в конце 60-х годов, исходит из тезиса о принципиальной невозможности полного исключения профессионального риска в процессе трудовой деятельности и требует, с одной стороны, оценки и определения уровней "приемлемого риска", а с другой - принятия мер по исключению чрезмерного или "недопустимого риска". Для этого наблюдения за состоянием производственной среды и трудового процесса дополняются методами оценки здоровья, трудоспособности работников, установлением взаимосвязи между состоянием условий труда и вероятностью возникновения повреждающих эффектов.

Таким образом, важнейшим признаком (средой проявления) риска выступает объективно существующая неопределенность, которая обусловлена недостаточностью познания человеком окружающей среды, ограниченностью ресурсов (информационных, материальных, организационных и временных) при принятии и реализации решений. Использование современных методов оценки профессионального риска и статистических данных зачастую не возможно по ряду причин:

- отсутствует система учета и оценки факторов риска;
- существующие методы оценки риска несовершенны, что не позволяют всесторонне и достаточно надежно предсказывать последствия проявления риска;
- использование статистической информации и использование современных методов оценки рисков доступно только для ограниченного круга специалистов.

#### Литература

1. Республиканская программа развития страховой деятельности на 2011-2015 годы : утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 20 мая 2011 г. № 631 // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.
2. Ронк В.Д. Основы социального страхования. – М.: Анкил, 2005. – 256 с.
3. Шерстнев В.И. Разработка актуарной модели страхования утраты заработка при реализации профессиональных рисков // [Электронный ресурс]: <http://www.fss.ru/ru/fund/activity/accident/insurance/>

Аль-Газали Амин Сейф  
Дипломатический представитель Йеменской Республики в Украине

### ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПЛАТЕЖНОГО БАЛАНСА ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Платежный баланс (ПБ) – количественное выражение международных хозяйственных связей страны, которые отражаются в уравновешивающихся таблицах расчетов. Баланс международных расчетов содержит статистическую информацию о соотношении денежных требований и обязательств, поступлений и платежей одной страны по отношению к другим. Сальдо баланса отражает её международное расчетное положение. Активное сальдо свидетельствует об ожидании страной дальнейших валютных поступлений, пассивное характеризует страну как должника с обязательствами осуществить валютные платежи по расчетам в будущем. Для большинства стран с развивающейся

рецессионной экономикой, драматично переживающих последствия международного экономического кризиса 2008 г., к числу которых, безусловно, относятся Йеменская республика и Украина, разработка и освоение современных действенных приемов и методов регулирования ПБ становится актуальной задачей успешного поступательного развития национальной и региональной экономики.

Ориентировочная структура ПБ страны – статистического свода сумм осуществленных и полученных платежей за определенный период времени, – составлена специалистами Международного Валютного Фонда (МВФ). Руководство по составлению ПБ предусматривает регламентированное сведение кредитовых и дебетовых статей счетов текущих операций, осуществление учета движения прямых инвестиций и долгосрочного капитала, прочего краткосрочного капитала, составление балансируемых статей, а также сведение счетов операций с различного рода резервными средствами страны. Сворачивание этих действий позволяет последовательно составить: промежуточные ПБ по текущим операциям; базисный баланс; баланс движения товаров, капиталов и кредитов; общий баланс ликвидности страны, который соответствующий господствующей в международной практике концепции; баланс официальных расчетов страны; учесть итоговую смену валютных резервов правительственных организаций в их наиболее полном объеме.

Платежный баланс, который имеет многочастную структуру, содержит в своем первом разделе “Текущие операции” информацию о торговом балансе страны (merchandise trade balance), а также (invisible trade, счет невидимой торговли) – результаты предоставления и получения займов, инвестиций за определенный период времени или по состоянию на конкретную дату.

В разделе “Баланс движения капиталов (краткосрочные и долгосрочные операции) и кредитов” (альтернативное название “Счет внешнеэкономических соглашений с активами и пассивами”) отражаются изменения стоимости финансовых активов и обязательств в итоге осуществления внешнеэкономических операций, которые предусматривают переход права собственности. Счет капитала подразделяется на две основных части: счет движения долгосрочного капитала (long term) – прямые инвестиции и прочие долгосрочные капиталовложения, счет движения краткосрочного капитала (short term) – прочие краткосрочные капиталовложения.

Объединение балансов счета текущих внешнеэкономических операций и долгосрочного капитала формируют основной, базисный ПБ. Счет движения краткосрочного капитала отражает фонды (инструменты денежного рынка), которые движутся в результате реальных соглашений (например, в виде платежей экспорта или импорта) или осуществления операций с долгосрочными капиталами (отплив для оплаты прямых капиталовложений или приплив в результате получения доходов от иностранных инвестиций). Кроме всего прочего, счет движения краткосрочного капитала отражает спекулятивные потоки, которые связаны со стремлением субъектов хозяйственной деятельности сыграть на международной разнице уровня краткосрочной процентной ставки или на изменении валютных курсов в результате политической нестабильности.

Особо следует выделить и подчеркнуть роль балансирующего элемента ПБ “Ошибки и упущения”. Далее в балансе следуют статьи, которые отражают состояние его государственного финансирования.

МВФ рекомендует странам составлять ПБ в двух вариантах: в соответствии со стандартными компонентами (нейтральное представление) и в аналитическом представлении.

В нейтральном представлении операции классифицируются с точки зрения безусловных экономических критериев. Нейтральное представление дает возможность произвести три основных аналитических группировки статей ПБ, результатом которых является соответствующее сальдо: торговый баланс; баланс текущих операций; общий баланс или баланс официальных расчетов.

Традиционно принято говорить о подведении черты, разграничивающей операции, результат которых составляет анализируемый показатель сальдо ПБ и операции по финансированию этого сальдо. Таким образом, сальдо баланса является в определенной мере субъективным понятием и его определение зависит как от целей анализа, так и от роли, которую играет страна и ее национальная валюта в международных экономических отношениях.

Анализ сальдо ПБ важен также и при определении экономической политики, основной целью которой с теоретической точки зрения является достижение равновесного состояния, которое в современной экономической теории означает такую ситуацию, когда экономические агенты не имеют побудительных причин к изменению своего поведения.

В аналитическом представлении составители ПБ могут определенным образом перегруппировывать статьи для целей получения, например, общего сальдо платежей, которое в нейтральном представлении всегда должно быть равно нулю. Аналитическая форма представления делает схему баланса более универсальной, позволяет вносить изменения, уточнения, использовать неофициальные данные, осуществлять перегруппировку статей, выполнять прочие корректирующие действия, делать выводы о масштабах исследуемых процессов.

Часть ПБ страны, финансовый счет, естественным образом интегрируется с расчетами её международной инвестиционной позиции (МИП). Расчет представляет собой статистический отчет о накопленных на определенную дату запасах внешних активов (включая монетарное золото, хотя оно и не является ничьим финансовым обязательством) и обязательств, то есть о запасах финансовых требований

и обязательств резидентов по отношению к нерезидентам. Разность между накопленными внешними финансовыми активами и внешними обязательствами называется чистой международной инвестиционной позицией (ЧМИП).

Соблюдение общих подходов к составлению баланса, творческое развитие методологических принципов его формирования, сформулированных МВФ в 2009 году, углубление связей между методиками составления ПБ и национальных счетов страны, закладывают объективные основания для формирования арсенала методов активного управленческого воздействия на этот экономический агрегат.

Государственное регулирование ПБ – совокупность активных экономических, более конкретно, валютных, финансовых, денежно-кредитных, мер формирования основных статей платежного баланса. Хотя ПБ не могут быть постоянно активными или пассивными, поляризация их состояния увеличивает нестабильность валютных курсов, перетекание капитала, негативно влияет на денежное обращение и, наконец, – на экономику. Стихийный механизм выравнивания ПБ через автоматическое ценовое регулирование действует слабо. Поэтому восстановление равновесия международных расчетов требует целенаправленных государственных мер. Уравнивание ПБ является одной из главных задач экономической политики государства наряду с обеспечением высоких темпов экономического роста, борьбой с инфляцией и безработицей.

Выравнивание дефицита ПБ может практически осуществляться в ходе дефляционного сокращения совокупного спроса, а также применения специальных мер прямого государственного регулирования внешних расчетов.

Атаманюк Е. А., к.е.н., доц.

Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

### **ОСОБЛИВОСТІ ПОДОЛАННЯ КРИЗОВИХ ЯВИЩ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ**

На сьогодні можливості пенсійної системи нашої країни не відповідають пенсійним сподіванням громадян, і тому ця система повинна стати принципово іншою. Найбільш очевидним проявом кризи пенсійної системи є величезний дефіцит власних коштів, що призводить до посилення її залежності від державного бюджету.

Недостатня і несправедлива диференціація у розмірах призначених пенсій сама по собі теж є проявом кризи пенсійної системи. Чинне пенсійне законодавство створює нерівні умови для різних категорій населення, що може вважатися елементом їх дискримінації. Зокрема, встановлений пенсійний вік для жінок на 5 років нижчий, ніж у чоловіків. Це призводить до відповідного скорочення тривалості страхового стажу, а отже, навіть за умови однакового коефіцієнту заробітної плати, розмір пенсії жінок буде меншим.

Ще одним джерелом нерівності пенсіонерів є пенсії, встановлені спеціальними законами для представників окремих професій та посад (державних службовців, науковців тощо). Такі пенсії призначаються з розрахунку 80-90% (залежно від стажу роботи) заробітної плати на відповідній посаді, завдяки чому їхній розмір значно вищий. Несправедливість існування таких «професійних» пенсій полягає у тому, що їхній більш високий розмір забезпечується за рахунок коштів державного бюджету, а не сплатою вищої ставки страхових внесків. Тим більше, що зарплата на цих посадах, і так, як правило, помітно вища за середню по економіці [1].

Криза пенсійної системи спричиняє тиск і на доходи населення в цілому, зокрема, поглиблюючи кризу в сфері оплати праці. Обсяг фонду оплати праці, необхідного для повного покриття видатків пенсійної системи у поточному році, має становити не менше 46% ВВП (за умови 100%-ї сплати страхових внесків), чого неможливо досягти з сучасною матеріально-витратною структурою національного виробництва.

В результаті запланованої в Україні пенсійної реформи на зміну знеособленому пенсійному забезпеченню має прийти персоніфікована багаторівнева система, що поєднуватиме солідарні та накопичувальні принципи формування виплат. Пенсійне забезпечення в Україні є державною системою – важливою складовою системи соціального захисту населення. Чинним законодавством України передбачено впровадження трирівневої пенсійної системи, що розширить можливості для підвищення добробуту громадян і економічного зростання в Україні.

Перший рівень – солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Ця система сьогодні ґрунтується на принципах солідарності та субсидування – виплати пенсій та надання соціальних послуг здійснюються за рахунок коштів Держави. У реформованій солідарній системі розмір пенсій залежатиме від розміру заробітної плати, з якої сплачувалися страхові внески, і страхового стажу.

Другий рівень – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Ця система ґрунтується на принципах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді. Облік коштів здійснюватиметься на індивідуальних пенсійних рахунках громадян, на користь

яких ці перерахування зроблені. Ці кошти інвестуватимуться в економіку країни з метою отримання інвестиційного доходу та захисту від інфляційних процесів. Виплати з Накопичувального фонду здійснюватимуться додатково до загальнообов'язкових пенсійних виплат.

Третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення. Ця система ґрунтується на принципах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень для отримання громадянами додаткових пенсійних виплат за рахунок відрахувань на недержавне пенсійне забезпечення та інвестиційного доходу, нарахованого на пенсійні активи.

Функціонування трирівневої пенсійної системи дозволить розподілити між трьома її складовими ризики, пов'язані із змінами в демографічній ситуації (до чого більш чутлива солідарна система) та з коливаннями в економіці і на ринку капіталів (що більше відчувається у накопичувальній системі). Такий розподіл ризиків дозволить зробити пенсійну систему більш фінансово збалансованою та стійкою, що застрахує працівників від зниження загального рівня доходів після виходу на пенсію і є принципово важливим та вигідним для них [2].

Програма економічних реформ на 2010 – 2014 роки передбачає запровадження обов'язкової накопичувальної системи до кінця 2012 року. Але для того, щоб уряд зміг виконати це у передбачений термін, необхідно ще здійснити ряд заходів на законодавчому та адміністративному рівнях.

Найближчим часом українська пенсійна система може змінитися. Уряд планує подати до Верховної Ради законопроект, за яким пенсійний вік для жінок підвищать на 5 років, тобто до рівня чоловіків. Щороку починаючи з 2011, вихід на пенсію українок відкладатимуть на 6 місяців. Таким чином, у повні 60 жінки йтимуть на заслужений відпочинок лише з 2020 року. Принаймні, такі наміри втілити в життя українська влада пообіцяла Міжнародному валютному фонду – це одна з тих умов, за якої міжнародні кредитори погоджувались надати Україні багатомільярдну позику для стабілізації економіки.

Ефективність пенсійного забезпечення можливе лише за умов належно спланованого та відпрацьованого фінансового механізму пенсійної системи [3]. Необхідність здійснення подальшої реалізації пенсійної реформи беззаперечна і надзвичайно термінова, тому залишається надіятись на те що усі долучені до цього процесу особи відкинуть сумніви і зроблять перші важкі кроки на шляху до благополуччя громадян України.

#### Література

1. Васильченко О. Пенсійна система України: сьогодення та перспективи / О. Васильченко // Праця і закон. – 2009. – №1. – С.8-13.
2. Ярошевич Н.Б. Пенсійне забезпечення в Україні та світі / Н. Б. Ярошевич, Шутовська Н.Є. // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.7. – С.240-244.
3. Кондрат І.Ю. Пенсійне забезпечення в Україні та світі / І. Ю. Кондрат, Бурбан Х.Ф. // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.3. – С.204-208.

Атаманюк Р. Ф., к.е.н., доц.  
Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

### РОЛЬ СОЦІАЛЬНИХ СТАНДАРТІВ ТА ГАРАНТІЙ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ВИСОКОГО РІВНЯ ЖИТТЯ

У кожному суспільстві на більш чи менш тривалий термін встановлюється уявлення про те, які потреби і в якій мірі мають задовольнятися, щоб спосіб життя людей не вступав у суперечність з існуючими вимогами матеріальної та духовної культури. Таке уявлення визначає стандарт життя в країні. Згідно із загальноприйнятим визначенням, соціальний стандарт – це рівень споживання тих чи інших благ, що склався у суспільстві і визнається прийнятним більшістю населення або представників певної суспільної групи [1].

Стандарт життя нижчих за рівнем доходів прошарків суспільства визначається уявленням щодо кола потреб, задоволення яких є доступним для цих категорій населення, а також рівнем та способом їх задоволення. На більш високих щаблях суспільства стандарт життя визначається переважанням у даному прошарку населення уявлень щодо кола потреб, задоволення яких необхідне для підтримання досягнутого соціального статусу. Коло цих потреб визначається не стільки іміджовими предметами та послугами, скільки культурними забаганками. Уявлення про стандарти життя окремих соціальних страт, прошарків та груп населення охоплює потреби різних категорій суспільства. Для одних суспільних груп це уявлення містить лише найнеобхідніші потреби, до того ж за умови скромного їх задоволення, а для інших – низка потреб включає предмети комфорту та розкоші.

Сьогодні можна констатувати відродження наукового осмислення соціальних стандартів у деяких розвинених країнах світу. Наприклад, у США, які були одною з перших країн, що запровадила такі стандарти на початку ХХ ст. У рамках проекту з дослідження економічної самозабезпеченості сімей нині розробляються та реалізуються в ряді штатів так звані стандарти економічної самозабезпеченості (СЕС). Це сума доходу, необхідна для під тримання основних потреб людини, у тому числі сплати податків, з

урахуванням звичайної ринкової ситуації, без державних субсидій та матеріальної або нематеріальної допомоги, а також без «приватних субсидій», що надаються приватними особами. У США до державних субсидій та допомог відносять талони на харчування (Food Stamp Program), медичну допомогу, сплачувану відпустку по догляду за дитиною і т. ін. До приватних субсидій належать допомоги церковних спільнот, послуги по догляду за дитиною з боку родичів та інше.

Формування в Україні ринкових відносин обумовило потребу вироблення адекватної соціальної політики, яка б сприяла забезпеченню достатнього рівня споживання матеріальних, соціальних та культурних благ усіма верствами населення. При цьому основною її метою стає покращення матеріального становища і умов життя населення, забезпечення ефективної зайнятості населення та конституційних прав громадян у сфері соціального захисту, освіти, охорони здоров'я, культури. Для підвищення рівня життя населення важливе значення має впровадження ефективної системи соціальних стандартів і гарантій [2].

Успадкована з радянських часів система соціальних стандартів та гарантій виявилась непридатною для умов ринкової економіки. Обмеженість бюджетних коштів істотно зменшила суспільні соціальні фонди споживання, послуги яких безкоштовно надавалися державою членам суспільства у формі громадського обслуговування в установах охорони здоров'я, освіти, фізичної культури та для задоволення потреб у житлі, комунально-побутових послугах. У результаті певні послуги стали платними та майже недоступними в умовах низької купівельної спроможності населення. Відбулося різке падіння якості соціальних послуг і зниження рівня соціального захисту, що у свою чергу, призвело до неефективного використання трудового потенціалу країни, скорочення реальних грошових доходів населення. Тому постала потреба у створенні нової системи соціальних стандартів та гарантій, яка б відповідала вимогам демократичної держави із соціально орієнтованою ринковою економікою.

З метою забезпечення закріплених Конституцією України соціальних прав та державних соціальних гарантій достатнього життєвого рівня для кожного громадянина, законодавчого встановлення найважливіших державних соціальних стандартів і нормативів, диференційованого за соціально-демографічними ознаками наукового обґрунтування норм споживання, громадського контролю щодо їх визначення та застосування, розроблено Державний класифікатор соціальних стандартів і нормативів. Саме в ньому визначено та систематизовано перелік державних соціальних стандартів і нормативів у всіх сферах їх застосування [3].

У результаті всіх перетворень в Україні склалась і законодавчо закріпилась державна система соціальних стандартів та гарантій, до якої входять:

- прожитковий мінімум як базовий державний соціальний стандарт, на основі якого визначаються державні соціальні гарантії та стандарти у сферах доходів населення, житлово-комунального, побутового, соціально-культурного обслуговування, освіти, охорони здоров'я тощо;
- основні державні соціальні гарантії, які забезпечують конституційні права громадян на достойний життєвий рівень;
- інші державні соціальні гарантії, які встановлюють для надання соціальної підтримки населенню країни в цілому та окремим категоріям громадян.

Водночас використання системи соціальних стандартів і нормативів сприятиме економії трудових, матеріальних ресурсів, а отже, покращанню економічних показників в усіх сферах їх застосування.

Значна роль у підвищенні рівня життя населення належить державним соціальним стандартам, нормативам та гарантіям. В Україні створена й діє система соціальних стандартів, нормативів та гарантій, однак ціла низка проблем залишається невирішеною. Досі ця система не склалась як дієвий та повноцінний інструмент державної політики, що відповідає вимогам соціальної стандартизації. Чимало соціальних гарантій іще не забезпечують конституційних норм – основні соціальні гарантії, окрім мінімальної пенсії, не досягають прожиткового мінімуму.

З метою ефективного функціонування системи соціальної стандартизації потрібно розробити принципи та чітку структуру управління цією системою, порядок проведення моніторингу застосування державних соціальних стандартів, нормативів і гарантій та їх фінансового забезпечення. Завданням національного масштабу є підвищення найближчим часом мінімальної заробітної плати до рівня прожиткового мінімуму. Враховуючи різницю у вартості життя по регіонах, основні державні соціальні гарантії мають створювати рівні можливості для споживання, а тому повинні визначатись у залежності від регіонального прожиткового мінімуму, питання затвердження якого варто ставити на державному рівні. Застосування регіонального прожиткового мінімуму дасть можливість вирішити проблему наближення основних державних соціальних гарантій, зокрема, мінімальної заробітної плати, до прожиткового мінімуму, підвищення доходів населення та їх купівельної спроможності та забезпечить єдиний підхід до формування місцевих бюджетів.

#### Література

1. Політика доходів і заробітної плати: Учебник / Под ред. П. В. Савченко, Ю. П. Кокина. – М.: Економіст, 2004. – 525 с.
2. Черенько Л. М. Оцінка впливу макроекономічного розвитку на рівень життя населення України / Л. М. Черенько // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2003. – №4. – Ч.1. – Т.2. – С. 72-81.
3. Лібанова Е. М. Соціальна стратифікація українського суспільства: спроба статистичного визначення та вимірювання / Е. М. Лібанова // Український соціум. – 2003. - № 1(12). – С. 146-154.

## КАДРОВИЙ КОНТРОЛІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Машинобудування – одна з провідних галузей промисловості. Тому інтенсивність інноваційних процесів машинобудівної галузі є головною рушійною силою технологічного розвитку як окремих галузей, так і національної економіки України загалом.

Інноваційні процеси машинобудівної галузі були досліджені багатьма науковцями, серед яких П. Г. Перерва, С. А. Мехович, С. В. Колесов, В. Ситніченко, Д. Малащук та інші. Питанням контролінгу як елемента системи управління підприємством присвячені роботи вітчизняних і закордонних вчених: О.О. Гасило, С.В. Євсєєвої, В.А. Єроніна, С.В. Ковальова, А.В. Михайлової, Ю.Г. Одегова та Т.В. Никонова, Г.С. Панченко, А.Н. Полозової, П.Е. Шлендера та ін.

Зважаючи на вимоги сьогодення, виникає необхідність застосування інноваційних технологій управління підприємством, які гарантуватимуть отримання повної і достовірної інформації про стан і зміни середовища функціонування підприємств і забезпечать координацію діяльності всіх підрозділів підприємства на досягнення загальних цілей. Однією із таких технологій являється кадровий контролінг в організації.

Метою дослідження є визначення важливості застосування кадрового контролінгу для підвищення конкурентоспроможності машинобудівного підприємства.

Інноваційний тип розвитку підприємства характеризується перенесенням акценту на використання принципово нових прогресивних технологій, переходом до випуску високотехнологічної продукції, прогресивними організаційними й управлінськими рішеннями в інноваційній діяльності щодо мікро- та макроекономічних процесів розвитку [1].

Кадровий контролінг є відносно новою технологією управління, спрямованою на підтримку, обґрунтування та підвищення ефективності управлінських рішень у сфері управління персоналом, що забезпечує досягнення цілей, гнучкість та адаптивність системи управління персоналом.

Погоджуємось з твердженням М. В. Мельника [2, с. 33] про те, що кадровий контролінг задає функціональні параметри «перспективного характеру аналітичної роботи підприємства в сучасних умовах».

П.Е. Шлендер зазначає, що кадровий контролінг спрямований на виявлення і облік результатів діяльності персоналу організації; оцінку і порівняння результатів діяльності персоналу; формування висновків про діяльність персоналу; оптимізацію інших підсистем контролінгу і підвищення їх ефективності [3, с.40].

С.В. Ковальов вважає, що контролінг персоналу розроблений для забезпечення ефективного управління якістю організації і встановлює основні положення регламентації в сфері управління персоналом організації [4, с.25].

Кадровий контролінг – це система внутрішньо фірмового планування та контролю в сфері роботи з людським ресурсом, яка допомагає «перетворювати» стратегії в планові величини та конкретні заходи, а також формувати основні положення з управління співробітниками.

Представимо сутність кадрового контролінгу як інструменту інноваційного розвитку підприємства на рисунку 1.

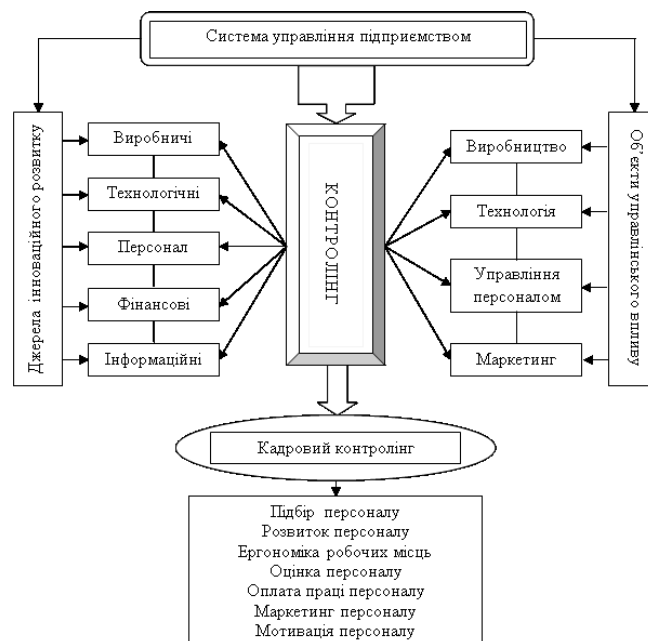


Рис. 1. Кадровий контролінг як інструмент інноваційного розвитку машинобудівного підприємства

Основна мета кадрового контролінгу - здійснювати постійний зворотний зв'язок між плануванням і аналізом відхилень від планів. Зазвичай виділяють наступні функції кадрового контролінгу [5]:

1. Інформаційно - підтримуюча - побудова інформаційної системи, що охоплює всі необхідні відомості: продуктивність, витрати на персонал і т. д.

2. Планова - отримання прогнозової, цільової та нормативної інформації, наприклад, визначення потреби в працівниках (чисельність, рівень кваліфікації) для випуску нової продукції.

3. Контрольно - аналітична - вимірювання ступеня досягнення мети, аналіз запланованих і фактичних показників з персоналу.

4. Управлінська - розробка пропозицій щодо усунення негативних тенденцій. Наприклад, якщо виникає відхилення між плановими та фактичними витратами на навчання на одного працівника в рік, тоді служба кадрового контролінгу дає рекомендації відділу кадрів і фінансовому департаменту про коригування відповідних планів і бюджетів.

Для реалізації перерахованих функцій контролінгу персоналу служба кадрового контролінгу повинна вирішувати наступні завдання: надавати необхідну інформацію; перевіряти ефективність використання персоналу за звітний період; визначати потребу в кадрах у стратегічному, тактичному та оперативному аспектах; здійснювати розвиток, підбір, стимулювання та звільнення співробітників, а також менеджмент витрат на персонал.

Таким чином, персонал машинобудівного підприємства виступає одним із джерел його інноваційного розвитку, тоді як кадровий контролінг, виконуючи координуючу роль в управлінні основними його об'єктами, сприяє у прийнятті ефективних управлінських рішень, за допомогою яких можна оптимізувати систему управління персоналом у сформованих умовах ринкового середовища.

Перспективою подальших досліджень являється визначення підсистем кадрового контролінгу, формування оціночних показників кадрового контролінгу в організації, створення механізму впровадження основних складових кадрового контролінгу в організації.

### Література

1. Марченко О. В. Визначення необхідних і достатніх умов для інноваційного розвитку підприємства / О. В. Марченко // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 6. – С. 158-164.
2. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учебник / М.В. Мельник, Е.Б. Герасимова. – Москва, 2008. – 235с.
3. Аудит и контроллинг персонала организации – 2-е изд., перераб. и доп. / Под ред. Проф. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2010. – 262 с.
4. Ковалев С.В. Система контроллинга персонала промышленной организации / С.В. Ковалев. – М.: КНОРУС, 2010. – 264 с.
5. Фалько Д.С. Контроллинг персонала / Д.С. Фалько // Российское предпринимательство. — 2001. — № 9 (21). — С. 103-106.

Барабаш В. А., к.п.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## ФЕНОМЕН ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ У КОНТЕКСТІ ГРОМАДЯНСЬКОГО ВИХОВАННЯ МОЛОДІ

В умовах розбудови громадянського суспільства проблема цінностей активно розробляється з нових позицій соціальної визначеності індивіда. Трансформація свідомості всіх соціальних верств позначилася, в першу чергу, на формуванні ціннісних орієнтацій молодого покоління.

Сьогодні особливо загострилася потреба створити нову систему ціннісного світу молоді, засновану на ідеї розвитку самосвідомості особистості у правовій державі.

Проблема виховання інтегрованої особистості, в якій органічно поєднуються високі моральні чесноти, громадянська зрілість, патріотизм, відповідальність перед суспільством стала об'єктом досліджень відомих вітчизняних і зарубіжних педагогів: М. Боришевського, О. Вишневського, Ю. Завалевського, П. Ігнатенка, О. Киричука, Н. Косаревої, Л. Крицької, В. Оржехівського, В. Поплужного, В. Радула, С. Рябова, В. Сластеніна, О. Сухомлинської, Р. Скульського, Б. Чижевського, К. Чорної, П. Уайт та ін.

Різноманітність підходів до визначення поняття «цінності» підтверджує багатовимірність трактування самого поняття, а також відкриває простір для його нових тлумачень. Відповідно цінності як багатоаспектна категорія є предметом теоретичних досліджень філософії, соціології, психології, педагогіки, політології, етики, естетики.

Сучасні філософи розкривають сутність цінностей як сукупність речей та ідей, що формують соціально значущі домінанти особистості та є чи можуть бути об'єктом їхньої діяльності [2]. З точки зору культурологів, цінності є важливою складовою культури, сутністю, що пронизує та об'єднує її технологічну, соціонормативну та символічну сферу [7]. У соціолого-педагогічному словнику подано два значення поняття «цінність»: 1) властивість суспільного предмета задовольняти визначені потреби соціального суб'єкта (людини, групи людей, суспільства); 2) поняття, за допомогою якого характеризують соціально-історичне значення для суспільства й особистісний зміст для людини



визначених явищ дійсності [8, с. 292].

Система індивідуальних цінностей, як зазначає більшість науковців, є результатом інтеріоризації (засвоєння) особистістю цінностей суспільства, на їхній основі в людини формуються ціннісні орієнтації як певні світоглядні регулятиви поведінки і діяльності.

Феномен ціннісних орієнтацій (Ф. Кирилюк) пов'язаний із тим, що людині доводиться самовизначатися в неоднорідному, часом навіть суперечливому ціннісному просторі. Основний зміст ціннісних орієнтацій становлять політичні, філософські, моральні переконання людини, глибокі і постійні прив'язаності, моральні принципи поведінки, а тому в будь-якому суспільстві цінність орієнтації особи стає об'єктом виховання, цілеспрямованого впливу.

У контексті громадянського виховання формування ціннісних орієнтацій майбутніх фахівців є ключовою психолого-педагогічною проблемою. Слушним є твердження М. Боришевського про те, що ефективність виховної роботи зі студентською молоддю залежить від багатьох чинників і насамперед від того, наскільки така робота органічно поєднує в собі цінності сім'ї, сім'янина, майбутнього фахівця, громадянина України, представника світової цивілізації, при цьому у формуванні такої особистості чільне місце посідають ціннісні орієнтації, які є одним із найважливіших утворень у структурі свідомості й самосвідомості людини і зумовлюють низку її характеристик як особистості [1, с. 144].

У нормативних документах [3; 4; 6] як стратегічні визначаються завдання виховання в особистості любові до Батьківщини, усвідомлення індивідом свого громадянського обов'язку на основі національних і загальнолюдських духовних цінностей, утвердження якостей громадянина-патріота України як світоглядного чинника.

Громадянські цінності детермінують вчинки та дії особистості, визначаючи тим самим якісну своєрідність життєдіяльності та спосіб життя в цілому. Сучасна вітчизняна психолого-педагогічна наука представляє ряд тлумачень сутності громадянських цінностей. Так, Ю. Завалевський [5] тлумачить громадянські цінності як усвідомлення й відчуття особою власної причетності до своєї держави. М. Боришевський [1] до громадянських цінностей відносить моральні, економічні, світоглядні, естетичні, валеологічні, акцентуючи на важливій ролі самої держави у процесі їх формування.

Узагальнюючи наукові дослідження вітчизняних педагогів, визначимо основні, на нашу думку, громадянські цінності:

- пріоритет соціальної гармонії над класовою, відстоювання соціальної і міжетнічної справедливості, суверенітет особи, повага до виборів як до головного механізму демократії, повага до демократично обраної влади;

- культура соціальних і політичних стосунків, повага до власності своєї і державної, рівність громадян перед законом, пошана до національно-культурних вартостей інших народів, толерантне ставлення до чужих поглядів, якщо вони не суперечать абсолютним і національним цінностям;

- права людини – на життя, власну гідність, безпеку, приватну власність, право на свободу думки, самовираження, волевиявлення, на вибір конфесії, участь у політичному житті, обов'язки, що впливають з прав і свобод інших людей;

- готовність до захисту індивідуальних прав і свобод;

У процесі громадянського виховання молоді особлива роль відводиться соціально-гуманітарним дисциплінам, які мають забезпечувати: 1) створення ефективних умов формування громадянських цінностей; 2) набуття громадянського досвіду (знання про громадянські цінності, вміння жити і працювати відповідно до засвоєних цінностей громадянського суспільства); 3) практичне застосування набутих знань та умінь в активній громадянській діяльності.

Узагальнюючи слід зазначити, що чітка визначена структура ціннісних орієнтацій розвиває наполегливість, відповідальність, активність, цілеспрямованість, формує у студентів системні уявлення про суспільство, роль і призначення людини в ньому.

#### Література

1. Боришевський М. Й. Розвиток громадянської спрямованості : монографія / Боришевський М. Й., Яблонська Т. М., Антоненко В. В.; за заг. ред. М. Й. Боришевського. — К., 2007. — 186 с.
2. Гражданское образование: формирование активной жизненной позиции гражданина : сборник статей для методистов и преподавателей общественных дисциплин. — М. : Издательско-образовательный центр «Веди-принт», 2001. — 288 с.
3. Декларация про державний суверенітет України // Права людини: Міжнародні договори України, декларації, документи / Упор. Ю. К. Качуренко. — 2-е вид. — К., 1992. — С. 7—11.
4. Державна національна програма «Освіта» «Україна XXI ст.» // Освіта. — 1993. — №44; 45; 46.
5. Завалевський Ю. І. Проблеми соціально-громадянського виховання особистості та підходи до її розв'язання в історії теоретичної думки / Ю. І. Завалевський // Педагогіка і психологія. — 2002. — № 4. — С. 55—64.
6. Закон України «Про освіту» від 23 травня 1991 р. № 1060-XII // Книга керівника навч.-вихов. закладу : довід.-метод. видання / упоряд. Б.М. Терещук, В.В. Скиба. — Вид. 2-ге, доповн. — Х : ТОРСІНГ ПЛЮС, 2006. — С. 14—38.
7. Капустина З. Я. Гражданственность как ценность российской культуры: автореферат доктора культурологии. — М., 2008. — 40 с.
8. Соціолого-педагогічний словник / За ред. В. В. Радуга. (Укладачі: С. У. Гончаренко, В. В. Радуга, М. М. Дубінка, В. О. Кравцов та ін.) — К. : ЕксОБ, 2004. — 304 с.

## ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО СУТНОСТІ КАТЕГОРІЙ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

В Україні, як і в інших країнах СНД, теорія і практика конкурентоспроможності до недавнішого часу практично не розроблювалися. На сьогоднішній день вони отримали достатньо серйозну проробку у наукових публікаціях ряду вітчизняних і російських вчених і практиків – В. Андріанова, Я. Базилюк, Т. Гончарук, М. Гельвановського, О. Грішнєвої, О. Дерев'янка, О. Паценко, М. Семикіної, В. Фатхутдінова, В. Фомічова та інших.

Дослідження категорії "конкурентоспроможність" та її зв'язку з іншими економічними категоріями має велике значення при реформуванні економіки України у напрямку створення повноцінного конкурентного середовища і розвитку конкурентних відносин. Очевидно, що категорія "конкурентоспроможність" пов'язана з поняттям "конкуренція".

Слід зазначити, що на сьогоднішній момент відсутнє загальноприйняте визначення конкурентоспроможності. Практично англійська мова ототожнює і робить близькими за змістом поняття "конкурентні переваги" і "конкурентоспроможність". Аналогічно прикметник *competitive* перекладається з англійської і як "конкурентний", і як "конкурентоспроможний" [1].

"Конкуренція" – досить відома та фундаментальна економічна категорія. Однак сам термін "конкуренція" часто сприймається економістами в різних значеннях. Більшість сучасних економістів трактують термін "конкуренція" лише як боротьбу товаровиробників за вигідні умови збуту [2].

С. Мочерний [3, с. 818] конкуренцію визначає як "економічне суперництво і боротьбу між приватними і колективними товаровиробниками та продавцями товарів і послуг за якнайвигідніші умови їх виробництва і збуту, за привласнення найбільших прибутків, в процесі якого стихійно регулюються пропорції суспільного виробництва. Конкуренція – об'єктивний економічний закон розвинутого товарного виробництва, дія якого для товаровиробників є зовнішньою примусовою силою до підвищення продуктивності праці на своїх підприємствах, збільшення масштабів виробництва, прискорення науково-технічного прогресу, впровадження нових форм організації виробництва, форм і систем заробітної плати тощо".

Теза Адама Сміта "про невидиму руку провидіння" фактично вперше, з наукових позицій, визначила роль конкуренції як головного регулятора та стимулятора економічного розвитку в умовах формування капіталістичної системи відносин власності. Умови виникнення конкуренції на першому етапі розвитку капіталістичного виробництва (XVI-кін. XIX ст.) зводились деякими дослідниками [4, с. 3] лише до присутності великої кількості незалежних продавців та покупців, а також їх можливості вільно входити на ринок та покидати його.

Семикіна М. В. складовими конкуренції як економічного процесу визначає: конкурентне середовище, конкурентоспроможність галузей, підприємств, працівників, зайнятих у сфері економіки. Фактично різниця між цими складовими є різницею між мікро- та макrorівнями економіки. Визначальним чинником конкурентоспроможності національної економіки є наявність умов для формування стійких конкурентних позицій національних підприємств. Рівень такого забезпечення визначає головний критерій конкурентоспроможності національної економіки [5, с. 27].

Предметом конкуренції є товари (послуги), а об'єктом – споживачі та покупці. Розділення "предмета" та "об'єкта" конкуренції вказує на дві сфери впливу у конкурентній боротьбі: товар (предмет) і споживач (об'єкт). Отже, відмінні як методи конкурентної боротьби, так і засоби оцінки рівня конкуренції. Відношення конкурентів один до одного характеризує двоїстість: це і постійне суперництво на ринках збуту, і необхідність конкуренції як основи розвитку економіки в цілому. Кожне підприємство, яке виходить на ринок з власною продукцією, намагається досягти переваги над іншими підприємствами. Можливості підприємства у досягненні такої переваги визначаються таким поняттям як конкурентоспроможність. Конкурентоспроможність проявляється у досягненні підприємством конкурентних переваг. Конкурентні переваги – відносне поняття, яке визначається у порівнянні з конкурентами, що займають певні позиції на ринку, чи в його сегменті. Конкурентні переваги – це унікальні активи, якими володіє підприємство, ті сфери діяльності, які стратегічно важливі для бізнесу і які дозволяють перемагати в конкурентній боротьбі [6].

У таких умовах саме від якостей та рівня управлінського персоналу, від ефективності управлінських рішень залежить конкурентоспроможність підприємства і економіки в цілому.

### Література

1. Фатхутдінов Р. А. Менеджмент конкурентоспособности товаров / Р. А. Фатхутдінов. – М. : АО "Бизнес-школа", "Интел-синтез", 1995. – 366 с.
2. Гельвановский М. И. и др. Национальная конкурентоспособность: понятие, факторы, показатели / М. И. Гельвановский и др. // Вопросы статистики. – 1999. – № 12. – С. 21-28.
3. Економічна енциклопедія : у 3-х т. / [ред. кол. С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін.]. – Т. 1. – К. : Видавничий Центр "Академія", 2000. – 864 с.

4. Макконелл К. Р. Экономикс : принципы, проблемы и политика / К. Р. Макконелл, С. Л. Брю. : [пер. с англ. 11-го изд.]. – М. : Республика, 1992. – Т. 1, 2. – 399 с.
5. Семикіна М. В. Мотивація конкурентоспроможної праці : теорія і практика регулювання : [монографія] / М. В. Семикіна. – Кіровоград : ПіК, 2003. – 426 с.
6. Демченко А. А. Измерение конкурентоспособности предприятия и отрасли : теория и методы измерения / А. А. Демченко, Э. Н. Кузьбожев. : [научн. ред. д-р экон. наук, проф. Э. Н. Кузьбожев]. – Курск : Изд-во ГУИПП "Курск", 2000. – 200 с.

Бистров А.Г., аспірант

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, м. Луганськ, Україна

## ПРИНЦИПИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Забезпечення конкурентоспроможності підприємства залежить від інноваційної діяльності персоналу, спрямованої не тільки на задоволення потреб споживача, а й на удосконалення технологій, процесу праці, управління організацією. Надзвичайно важливо при цьому мінімізувати термін впровадження інновацій, адже від цього залежить випередження конкурентів. В той же час, на даному етапі можуть виникнути значні бар'єри, пов'язані з опором персоналу змінам, що супроводжують нововведення. Небажання персоналу щось змінювати в трудовому процесі, інертність мислення, недостатній рівень підготовленості тощо можуть перешкоджати забезпеченню його ефективності. Задля досягнення економічного, соціального, організаційного, виробничого, науково-технологічного, ресурсного та маркетингового ефектів під час впровадження інновацій в організації необхідним є визначення та обґрунтування принципів даної діяльності. Під останніми ми пропонуємо розуміти суттєві, важливі правила, які сприятимуть зменшенню опору персоналу змінам, що супроводжують нововведення, прискоренню дії інновації, скороченню терміну впровадження, підвищенню продуктивності праці, зменшенню терміну окупності інвестицій у їх розробку.

Вивчення наукової літератури з даного напрямку вказує на те, що авторами приділяється увага принципам: підприємства, що здійснює інноваційну діяльність [1, с. 44-45], інноваційної діяльності в управлінні підприємством [2], інноваційної діяльності підприємства [3, с. 249], інноваційної діяльності [4, с. 363], економіки знань [5, с. 129-130; 6, с. 20-26], інноваційного типу соціально-домінантного розвитку України [7], інноваційної політики підприємства [8, с. 182], управління ефективною інноваційною діяльністю підприємства [9, с. 5], психологічним принципам впровадження інновацій [10], функціонування системи професійного навчання персоналу на виробництві [11, с. 8], формування інноваційної діяльності [12, с. 19] тощо.

Поглиблений аналіз наукових праць згаданих авторів засвідчив, що ними зроблено вагомий внесок у вирішення питань удосконалення інноваційної діяльності організацій. В той же час, недостатньо уваги приділено формуванню та обґрунтуванню правил впровадження інновацій на підприємстві з урахуванням принципів державної інноваційної політики, що наведені в статті 3 пункті 2 Закону України «Про інноваційну діяльність».

Дослідження чинників, що справляють вплив на впровадження інновацій, дозволило виокремити наступні: наявність попиту на продукт інноваційної діяльності з боку працівників, мотивація персоналу до сприйняття нововведень, наявність необхідних професійних знань, бажання працівників постійно їх оновлювати, вдосконалювати здібності в сфері праці, наявність лідера та підтримка з боку керівництва, ефективне управління комунікаціями з формуванням позитивного ставлення до нововведень та уникнення небажаних пліток, які перешкоджають впровадженню інновацій, участь при генеруванні ідей, розробці інновацій, формування довіри до керівництва, інформації.

Розуміння основних причин створює підґрунтя для обґрунтування принципів впровадження. З позицій економічної теорії важливим чинником інноваційної, інвестиційної діяльності є попит на продукт, що розробляється та впроваджується. Тому, перш ніж розробляти інноваційний продукт слід вивчити інфраструктуру організації, основні проблеми управлінської, виробничої, комерційної діяльності. Розуміння, на вирішення яких задач спрямовано дане нововведення, забезпечить лояльне відношення до нього з боку персоналу. Тобто, важливим принципом є відповідність інновації потребам персоналу організації. Це вимагає від керівництва проведення досліджень у напрямі оцінювання мотивів працівників, інституціонального середовища для підтвердження актуальності змін. Інновація має задовольняти потреби, як керівництва, так і персоналу організації.

Сприйняття інновацій персоналом організації потребує певної професійної підготовки, відсутність якої або небажання здобувати необхідні знання є однією з причин провалу. Рівень знань надає можливість більш гнучко реагувати на зміни, що відбуваються під впливом інноваційної діяльності. Тому, серед принципів впровадження інновацій в організації ми пропонуємо виділяти – формування інноваційного потенціалу працівників для забезпечення сприйняття нової інформації, розвитку аналітичного мислення.

Проблемні аспекти інноваційної діяльності пояснюються й тим, що на етапі впровадження відбувається інтенсифікація праці, підвищується міра її насиченості, трудова діяльність ускладнюється.

Виходячи з процесуальних теорій мотивації, більші затрати та результати праці потребують більшої винагороди. Тому, наступним принципом ми вважаємо за доцільне визначати мотивацію працівників до впровадження інновацій, основні напрями якої наведені нами в джерелі [13].

Посилити мотивацію можливо й за рахунок дотримання наступного правила – надання можливості приймати участь у генеруванні та розробці нововведень, навчання з проведенням конкретного дослідження, участь у вирішенні задач підприємства.

Важливість лідера в забезпеченні ефективної діяльності організації знаходить своє відображення в багатьох теоріях лідерства. Не є випадком і процес впровадження інновацій. Необхідним принципом є формування лідера з впровадження інновацій з наявністю певних компетенцій [14].

Наступним принципом слід назвати інформаційність – коректне, грамотне управління комунікаціями з наданням повної інформації. Це сприятиме мінімізації негативних пліток та формуванню позитивного ставлення до інновацій, що доводиться до працівників.

Важливою умовою є також психологічна готовність персоналу до змін. У даному випадку, О. Коптев пропонує дотримуватись принципу інформування про наявність проблеми, превентивного оцінювання, принцип ініціативи знизу, тотальності, перманентного інформування, принцип безперервності впроваджуваної діяльності, індивідуальної компенсації, принцип обліку типологічних особливостей сприйняття інновацій різними людьми [10].

Дотримання наведених принципів впровадження сприятиме не тільки мінімізації ризиків інноваційної діяльності та підвищенню конкурентоспроможності організації, а й посиленню мотивації для подальших наукових розробок.

#### Література

1. Ілляшенко С.М. Інноваційний менеджмент: [підручник] / С.М. Ілляшенко. – Суми: ВТД – Університетська книга, 2010. – 334 с.
2. Полінкевич О.М. Принципи інноваційної діяльності в управлінні підприємством [Електронний ресурс] / О.М. Полінкевич // Луцький національний технічний університет. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/en\\_em/2010\\_7\\_2/37.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/en_em/2010_7_2/37.pdf).
3. Квасницька Р.С. Особливості інноваційної діяльності підприємств у сучасних умовах / Р.С. Квасницька, Н.С. Ардашкіна // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2009. – №6, Т. 3. – С. 247-251.
4. Римар М.В. Етапи та принципи здійснення інноваційної діяльності підприємства / М.В. Римар, Н.В. Ликун // Вісник Національного університету “Львівська політехніка”. Проблеми економіки та управління. – 2012. – № 725. – С. 360-365.
5. Клейнер Г.Б. Микроэкономика знаний и конкурентоспособность предприятий / Г.Б. Клейнер // Современная конкуренция. – 2007. – №3. – С. 128-131.
6. Мельник Л. Формування економіки знань, або принципи організації майбутнього / Л. Мельник // Вісник НАН України. – 2010. – №6. – С. 19-28.
7. Євсєєва О.О. Формула і основні принципи інноваційного типу соціально-домінантного розвитку України [Електронний ресурс] / О.О. Євсєєва // Українська державна академія залізничного транспорту. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/17\\_AVSN\\_2012/Economics/15\\_113034.doc.htm](http://www.rusnauka.com/17_AVSN_2012/Economics/15_113034.doc.htm)
8. Максимова Т.С. Формування інноваційної політики на підприємстві / Максимова Т.С., Філімонова О.В., Лиштван К.В. // Економічний вісник Донбасу № 2 (20), 2010. – С. 181-183.
9. Лисенко Л.А. Оцінка ефективності інноваційної діяльності промислового підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / Л.А. Лисенко. – Харків, 2010. – 19 с.
10. Коптев А. О психологических принципах внедрения инноваций / А.О. Коптев // Бизнес. – 19 июля, 2011. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gosbook.ru/node/28804>
11. Дрозач М.І. Професійне навчання персоналу на виробництві та удосконалення його організаційно-економічного механізму : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / М.І. Дрозач. – Київ, 2010. – 20 с.
12. Гильдингерш М.Г. Инновационный менеджмент: Учебное пособие / Гильдингерш М.Г., Потемкин В.К., Поскочинова О.Г. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2009. – 84 с.
13. Peregodova T.V. Stimulating Employees' Motivation to perceptions of innovations / T. Peregodova, A. Bystrov // European Researcher, 2013, Vol. (53), № 6–2, – Number 2. (in 2 part) June 25, 2013 – 1786 p. – p. 1739–1745.
14. Бистров А.Г. Модель компетенції менеджера з інноваційної діяльності

Бідак В.Я., к.е.н.

Інститут регіональних досліджень НАНУ, м. Львів, Україна

### ІНТЕГРАЦІЯ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ У СИСТЕМУ СТАЛОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ В УМОВАХ ПЕРЕРОЗПОДІЛУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Сучасний соціально-економічний зміст міграційних явищ і процесів зумовлює необхідність пошуку та вироблення адекватних теоретико-методологічних підходів, а також практичних засобів та інструментів, скерованих на забезпечення завдань сталого розвитку регіонів, що розкриваються через його трудозберігаючу і перерозподільчу функції. В умовах глобалізаційних викликів та транснаціоналізації людського капіталу ця проблема затримує як загальнонаціональну так і регіональну сфери діяльності населення. Висвітлення питань ефективності управління міграційними процесами, визначення засобів та елементів забезпечення системного підходу до управління міграцією в названих умовах, побудова регіональної інформаційно-аналітичної системи обліку міграційних процесів на різних

ієрархічних рівнях, конструювання міграційної архітектури регіону з виходом на його міграційний профіль, як, зрештою, збереження і примноження людського капіталу висуваються в пріоритетний план новітніх наукових досліджень.

Соціально-економічна значущість від реалізації цих завдань полягатиме в усуненні деформації якісних параметрів регіонального ринку праці, підвищенню рівня соціальної безпеки громадян, зниженню ризиків міграційних втрат внаслідок інтенсифікації міждержавних та міжрегіональних міграцій, а також сприятиме правовій, економіко-адаптаційній та соціально-психологічній інтеграції мігрантів у приймаючому регіоні-соціумі.

Загалом міграція населення є закономірним явищем, що демонструє чітко виражені тенденції до зростання її обсягів і напрямків. Якщо розглядати міжнародну міграцію, то в ній розрізняють незворотну (постійну), тимчасово-постійну, довготривалу, сезонну, мятникову та інші форми [1]. Зростання міграційних переміщень одночасно пов'язується з істотним зростанням вимог до якості робочої сили, професійно-кваліфікаційних та громадянських (міжлюдських) властивостей суб'єкта праці, його здатності оперативно переорієнтовуватися в процесі виконання тієї чи іншої конкретної діяльності. В цілому, сучасний період подальшого прогресивного розвитку економіки вимагає від працівників різного профілю здійснювати свої трудові акти в умовах нестійкості, невизначеності, підвищення гнучкості ринку праці, глибоких структурних зрушень, поширення нетрадиційних форм зайнятості, неминучих у зв'язку із всезагальною глобалізацією та зростанням відкритості національних економік [2]. Особливо вагомими ці передумови здійснення трудової діяльності є для мігрантів, які уособлюють формування і становлення такого новітнього феномена суспільного розвитку, що ним виступають територіальні міграційні системи (ТМС). Ці системи найбільш ефективно виконують своє соціальне призначення, коли їх функціонування пов'язане зі стабільними міждержавними економічними зв'язками. Для прикладу можна навести наступний факт. Вже на початок нинішнього століття частка населення міграційного походження в низці економічно розвинених країн становила: Франція – 5,6%, Велика Британія – 7,1%, Німеччина – 8,9%, США – 11,1%, Канада – 18,2%, Австралія – 23,1%, Люксембург – 37,5%. Ще вищою виявилась частка іноземної робочої сили у складі загальної робочої сили, досягаючи свого максимуму в Канаді (19,9%), Австралії (24,2%) і, особливо, Люксембурзі (61,7%) [3]. Не стоїть остеронь від цих процесів і сучасна Україна, значна частина носіїв її робочої сили, в тому числі інтелектуального потенціалу, змушена працевлаштовуватись за кордоном на дещо відмінних, часто не вигідних в економічному та правовому відношенні, умовах. Це є свідченням далеко не повної реалізації усіх функцій ТМС загальнонаціонального та регіонального рівня, що, зокрема, детермінується відсутністю або недостатньою повнотою міждержавних договорів та угод стосовно міграційних переміщень громадян, які до того ж, значною мірою мають напівлегальний чи взагалі нелегальний характер здійснення.

Функціональна складова забезпечення діяльності ТМС спрямовується на вироблення алгоритму її реалізації, який повинен охоплювати з-поміж інших таку важливу функцію як функція моніторингу міграційних активностей та мотивації соціальних груп населення регіону. Для дослідження цієї функції в ІРД НАН України був розроблений експертний запитальник “Трудова міграція українського населення: сучасні виклики та регіональна специфіка” (2013 р.), інструментальна частина якого передбачала дослідження низки об'єктивних і суб'єктивних соціальних індикаторів, які відображають міграційні мотиви населення Західного регіону [4]. Відповіді отримано від експертів, що представляли наступні країни трудового найму: Італія, США, Португалія, Російська Федерація, Чехія, Німеччина, Велика Британія, Хорватія, Нова Зеландія. Опитування показало, що мотиваційна структура, виявлена за допомогою соціологічного аналізу варіантів відповідей респондентів-мігрантів, стосувалася економічних, соціальних та психологічних міграційних мотивів. Економічні міграційні мотиви пов'язувалися з прагненням мігранта зміцнити економічний статус, матеріальний добробут сім'ї чи з необхідністю позбутися надмірних заборгованостей, труднощами подолання корупційних схем, обмеженими можливостями підприємницького розвитку, важкістю вчасного погашення кредитів. Соціальні відображали, насамперед, бажання потенційного мігранта підвищити свій соціальний статус, авторитет, престиж, прагнення жити в політично стабільному суспільстві. Психологічні базувались на потребах заробітчан у самореалізації, самоповазі, подальшого інтелектуально-духовного розвитку, розширення культурних обріїв, досягнення вищої якості життя, набуття чи удосконалення нового трудового, професійного, загалом життєвого досвіду. В цілому метою дослідження було виявлення та ідентифікація недостатньо розроблених аспектів проблеми формування державної політики у сфері трудової міграції та пошуку ефективних механізмів її реалізації та управління.

В основі вироблення управлінських рішень механізму державного регулювання повинна стояти Науково-експертна рада з питань діяльності державної міграційної системи в Україні. Її управлінські важелі повинні базуватися на визначальних положеннях політики управління міграцією та концепції створення єдиної національної бази даних управління міграційними потоками. В свою чергу засоби державного забезпечення системи управління міграцією повинні поєднувати наступні елементи: інституційне забезпечення (суб'єкти управління), законодавче забезпечення (існуючі внутрішні та міжнародні правові акти), інформаційне забезпечення (інформаційна база даних та зв'язків),

організаційно-програмні важелі, фінансово-економічну основу. Розробка і запровадження моніторингових систем діагностики та оцінки індикаторів міграційної циркуляції робочої сили в рамках територіально-міграційних систем, вироблення механізму інтеграції міграційних процесів у систему сталого розвитку регіону, формування міграційного профілю регіону, розроблення проекту Регіональної програми інтеграції мігрантів у приймаючий соціум сприятиме визначенню цілереалізуючих напрямків при формуванні соціальної політики України у сфері міграції на перспективу. Зауважимо, що із закритої в минулому країни з порівняно невеликим зовнішнім міграційним оборотом сучасна Україна трансформується в активного учасника міграційних процесів і міжнародного трудового обміну. Це в майбутньому може призвести до розвитку соціального демпінгу, основу якого складає зовнішня трудова міграція. Однак з посиленням контролю над процесом переміщення трудових ресурсів, соціальний демпінг може піддаватися оптимізації управління на основі розвитку компетенції управлінців з питань науково-теоретичного розуміння соціальної сутності, структури, функцій, параметричних характеристик цього явища.

#### Література

1. Міграційні явища та процеси: поняття, методи, факти: довідник / В.С. Кравців, У.Я. Садова та ін.; НАН України. Інститут регіональних досліджень. – Львів, 2009. – С.66-67 (228 с. ).
2. Колот А.М. Соціальний і людський розвиток: стан, виклики, інституціональні засади. (36. доповідей Міжнародної науково-практичної конференції “Регіональні проблеми людського та соціального розвитку ”). – Донецьк: ІЕП НАН України, 2009. –С. 38 (140 с.).
3. Экономика стран мира. – М.: Экономика, 2004. – С.156-329.; World Development Indicators. 2004.-Washington, 2005.-P.346.; Сухов А.Н., Трыканова С.А. Миграция в Европе и ее последствия. – М.: Флинта, 2008. – С. 51-52.
4. Бідак В.Я. Соціальна діагностика територіальних міграційних систем / В.Я. Бідак, С.О. Цапок // // Регіональна економіка. – 2013. – № 1. – С. 114-122.

Біль М.М., к.держ.упр.  
Інститут регіональних досліджень НАН України, м. Львів, Україна

### ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЗАХИЩЕНОСТІ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ

Трудова міграція як доволі дискусійне явище сучасного розвитку людства помітно впливає на соціально-правовий статус особи-мігранта. Трудові мігранти доволі часто підпадають під ризики їх соціальної захищеності – в силу порушень легальності міграційних переміщень, недосконалого правового поля країни-реципієнта, суб’єктивного відношення з боку постійного населення та працевластувачів із ксенофобськими настроями. За таких умов постає необхідним теоретико-методологічне обґрунтування потреби забезпечення соціально-економічної захищеності трудових мігрантів в умовах неперервного посилення просторової мобільності населення. Категорія соціально-економічної захищеності є значно ширшою за своїми смисловим навантаженням, аніж «соціальний захист». Вона дозволяє виявляти проблемні аспекти забезпечення якості життя трудових мігрантів у нових умовах праці й проживання. Також через оцінку рівня соціально-економічної захищеності трудових мігрантів можна визначати наслідковість впливу їх міграції на соціально-економічні процеси територій донора і реципієнта.

У сучасній науці вивчення питання соціально-економічної захищеності трудових мігрантів є доволі обмеженим. Дуже багато вчених звертаються до комплексного виявлення проблем міграції та шляхів їх додання. За таким системним підходом виокремлюються окремі напрями досліджень, які стосуються суто питань соціального захисту осіб зі статусом мігранта (праці В. Бідака, Н. Бортник, С. Западнюк, Е. Лібанової, О. Малиновської, М. Ніколайчука, С. Пирожкова, А. Платонова, О. Позняка О. Пуригіної, М. Романюка, О. Хомри, Б. Юськів та ін.). Більш конкретно аспект соціально-економічної захищеності мігрантів у загальнонаціональному та регіональному вимірах вивчають науковці Інституту регіональних досліджень НАН України (м. Львів) під керівництвом д.е.н., проф. У. Садової. Відтак дане питання є актуальним, слабо вивченим та вимагає більш предметних досліджень з метою виявлення фактичного рівня соціально-економічної захищеності трудових мігрантів-громадян України та осіб-громадян інших країн, що працевлаштовані в нашій державі.

Загальна теоретична сутність захищеності мігрантів передбачає рівень їх задоволеності можливостями захисту регламентованих прав, гарантій і виконання обов’язків, що можуть реалізуватись як ними самими, так й іншими членами суспільства, в оточенні яких вони перебувають [1, с. 267]. Водночас *соціально-економічна захищеність* відображає систему передумов, можливостей, механізмів дотримання у достатньому часовому періоді та в регламентованих просторових обмеженнях прав людини щодо її особистої свободи, життєвого рівня, рівноправності, праці, розвитку, відтворення, а також сприятливого середовища проживання.

Виходячи зі складових, які визначають соціально-економічну захищеність трудових мігрантів, слід означити теоретичні засади її забезпечення на належному рівні. Розуміння *основних положень теорій і*

концепцій щодо досліджуваної категорії дасть змогу здійснити теоретико-методологічне обґрунтування пріоритетів її підвищення (табл. 1). Особливого значення наразі набувають теоретичні положення щодо гідного життя і праці. Для трудових мігрантів-громадян України аспект забезпечення гідності є особливо актуальним. Він повинен відображатись не лише в частині важливості праці й проживання з умовами згідно регламентованих стандартів, але й у відповідності здобутого освітньо-кваліфікаційного рівня посади, яку особа обіймає.

Також актуальних ознак набувають теоретичні положення біхевіористичного напрямку. Вони дозволяють пояснити, передбачити соціопсихологічні характеристики людини, які визначають її поведінку, зокрема трудову й економічну. Важливість теоретичної основи біхевіоризму в сучасні інтерпретації підтверджує актуалізація розвитку так званої рефлексивної економіки, яка базується на моделях економічної поведінки населення. Трудові мігранти теж постають активними учасниками відповідних процесів, що вимагає розуміння їх поведінкових установок у прийнятті рішень як стосовно міграції загалом, так і окремих її характеристик зокрема.

Таблиця 1

Теоретичне обґрунтування потреби забезпечення  
соціально-економічної захищеності трудових мігрантів\*

№ з/п	Теорія	Загальна сутність	Специфікація в підвищенні захищеності
1	Теорія людських потреб	Визначення й обґрунтування ієрархії потреб людини, важливості їх задоволення	Створення сприятливих для умов задоволення потреб мігранта через працю, інші форми діяльності
2	Теорія розвитку	Визначення закономірностей, потреб зміни тенденційних і станових явищ	Створення сприятливих передумов розвитку в ході трудової та інших видів діяльності
3	Концепція гідного життя та гідної праці	Обґрунтування важливості дотримання регламентованих стандартів людської життєдіяльності	Створення сприятливих умов проживання в екологічно чистому середовищі, з достатнім рівнем благоустрою житла, організації праці без применшення стандартів у порівнянні до постійного населення
4	Концепція поєднання ринкових відносин і соціальної політики держави	Обґрунтування міри державного втручання в ринкові процеси, рівня патерналізму держави відносно власного населення	Гарантування базових прав життєдіяльності і праці, соціального захисту за умов порушення норм трудового і загального цивільного права
5	Біхевіористична концепція людини	Визначення соціо-психологічних особливостей поведінки людини, аксіологічних детермінант прийняття нею рішень	Формування розвиненої системи цінностей, обґрунтованих мотивів міграції з недопущенням надмірного домінування матеріальних орієнтирів, що веде до готовності працювати в умовах з порушеними нормативами
6	Концепція трудового потенціалу	Комплексний набір особистісних характеристик людини з їх виявом, розвитком у ході трудової діяльності	Створення сприятливих передумов розвитку трудових потенційних характеристик мігрантів
7	Міграційна теорія	Обґрунтування причин, наслідків міграцій населення	Підвищена значимість соціально-економічної захищеності мігрантів при реалізації їх права на вибір місця проживання і праці
8	Теорія соціального захисту	Обґрунтування потреби створення рівних умов та можливостей для людей та цільової підтримки окремих категорій осіб	Гарантування базових соціальних гарантій мігрантам за умов легальності їх статусу та дотримання прав людини у випадку практики нелегальності

\* Складено автором на основі джерел: [2, с. 5; 3; 4]

Кожна з даних груп теорій має виняткову вагу в контексті теоретико-методологічного обґрунтування потреби підвищення рівня соціально-економічної захищеності трудових мігрантів. Таке обґрунтування дозволить окреслити прикладні аспекти забезпечення достатнього рівня захищеності, що значно понизить негативні наслідки міграцій і для територія-донора, і для території-реципієнта. У зв'язку з цим концепція соціально-економічної захищеності трудових мігрантів повинна синергувати положення згаданих груп теорій задля чіткого розуміння економічної, соціальної, історико-культурної,

економічної значимості трудової міграції як для розвитку самої людини, так і для соціально-економічного розвитку країни загалом.

#### Література

1. Біль М.М. Захищеність трудових мігрантів у системі управління персоналом / М.М. Біль // Соціально-економічний розвиток і якість життя населення регіону: Збірник тез доповідей Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції (16-17.05.2013 р.). – Івано-Франківськ, 2013. – 299 с. – С. 267-269.
2. Запит на відкриття теми «Соціально-економічна захищеність мігрантів: загальнонаціональний та регіональний вимір». № д.р. 0113U000106 / Відділ соціально-гуманітарного розвитку регіону; Інститут регіональних досліджень НАН України. – Львів, 2013. – 9 с.
3. Мочерний С.В. Економічний енциклопедичний словник: У 2 т. Т. 1. / С.В. Мочерний, Я.С. Ларіна, О.А. Устенко, С.І. Юрій // За ред. С.В. Мочерного. – Львів: Світ, 2005. – 616 с.
4. Мочерний С.В. Економічний енциклопедичний словник: У 2 т. Т. 2. / С.В. Мочерний, Я.С. Ларіна, О.А. Устенко, С.І. Юрій // За ред. С.В. Мочерного. – Львів: Світ, 2006. – 568 с.

Біліченко С.П., н.с.

ДУ «Інститут економіки та прогнозування» НАН України, м. Київ, Україна

### КАДРОВА ПОЛІТИКА ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Сьогодні українська держава переживає непростий період свого становлення, функціонування та розвитку. Відбуваються кардинальні зміни у внутрішній і зовнішній політиці, а також у всіх сферах державного управління. Надати цим змінам організаційно-правову основу покликана державна кадрова політика.

Питання кадрового забезпечення органів державної влади України, комплектування силових структур та правоохоронних органів високопрофесійними фахівцями, збереження їх кадрового ядра є першочерговим як для сьогодення так і майбутнього країни.

Законодавство в сфері державної кадрової політики України складається з Конституції України, територіальних законів та інших нормативно-правових актів України.

Від того, наскільки вміло підібраний склад керівників державних органів, самостійних підрозділів державних структур, яка його професійна спроможність, ступінь державної зрілості, чи раціонально реалізується наявний кадровий потенціал державної служби в ході державного управління, в кінцевому підсумку залежить економічний успіх, безпека і стабільність держави, що надає темі надзвичайної актуальності.

У силу цього державна кадрова політика, розрахована на задоволення кадрових потреб органів державної влади, стає важливим елементом реалізації політики в галузі державного будівництва та управління.

Питанням кадрової політики у всі часи приділялось багато уваги, від того наскільки вірного підібрані кадри залежить весь виробничий цикл, продуктивність праці і загалом, економічна ситуація в країні. Тому таким важливим питанням приділяли увагу такі вчені Пирожков С.І., Лібанова Е.М., Федулова Л.І., Близнюк В.В., Балабанова Л.В., Данюк В.М. та інші.

Метою дослідження є обґрунтування необхідності всебічного впровадження вираженої кадрової політики у всіх сферах державного господарювання та управління.

У найбільш загальному вигляді, на думку автора, під державною кадровою політикою слід розуміти комплекс інституціоналізованих стратегічних і тактичних напрямів діяльності Президента України, Уряду України, а також систему нормативно-правових та службово-кадрових відносин, що забезпечує владно-управлінське регулювання кадрових процесів в інтересах ефективного державного будівництва та соціально-економічного розвитку країни[1].

Кадрова політика має загальний, системний, динамічний характер, багаторівневу структуру. Невід'ємними властивостями державної кадрової політики є:

- демократичність цілей і результатів реалізації кадрових стратегій, механізмів і способів вирішення кадрових проблем;
- правова, соціальна і наукова обумовленість, об'єктивність, які враховують національний характер, провідні світові традиції розвитку та використання людських ресурсів;
- єдність цілей, завдань, принципів, функцій і технологій управління трудовими і кадровими ресурсами, безпосередня робота з персоналом (кадрами);
- законність і правова обґрунтованість, які створюють юридичні гарантії для вирішення всього комплексу кадрових питань на основі справедливості та доцільності;
- перспективність, передбачуваність кадрових процесів на середньострокову та довгострокову перспективи;
- інноваційний характер розвитку кадрових процесів, що надає кадровій політиці актуальності та ефективності;



- відкритість, широка інформованість громадськості через засоби масової інформації з усіх ключових питань, що приймаються, та перспективних і поточних кадрових рішень.

За своїм призначенням державна кадрова політика покликана:

- розробляти правові механізми, форми і методи ефективного професійного використання державних службовців, органів державної влади та органів місцевого самоврядування;
- виходячи з чинного законодавства, вишукувати можливості, шляхи, і способи найбільш раціонального та ефективного використання кадрових ресурсів країни;
- визначати напрями кадрового будівництва, критерії, якісні та кількісні характеристики персоналу державної служби в конкретних умовах;
- здійснювати прогнозування і визначати перспективи розвитку як глобальних кадрових процесів в країні, так і геополітичних сторін кадрової політики в широкому форматі тощо [2].

З огляду на стан вітчизняної державної кадрової політики останніх десятиліть, слід зазначити, що довгі роки вона ґрунтувалася на споживчому підході до використання не тільки кадрових, але і в цілому людських ресурсів країни.

Тому на сьогодні стратегічною метою сучасної державної кадрової політики є формування високопрофесійного, стабільного, оптимально збалансованого кадрового корпусу, здатного ефективно вирішувати великі конституційні і повсякденні функціональні завдання, що стоять перед органами влади [3].

Отже, можна вважати, що складовими частинами механізму реалізації кадрової політики є наступні пріоритетні напрямки діяльності законодавчих, виконавчих органів влади, керівників державних органів та установ.

Створення теоретичної та законодавчої основи для формування та забезпечення ефективної реалізації державної кадрової політики – одне з найперших завдань Президента та Уряду країни. В якості такої основи повинен стати Державний закон «Про державну кадрову політику» та звід законів про державну службу.

В умовах здійснення комплексного реформування державних інститутів зростає необхідність у підвищенні рівня наукової обґрунтованості прогностичних і власне структурних компонентів, що відносяться до реалізаційної сторони державної кадрової політики. Від цього також багато в чому залежать результати здійснення реформ, що проводяться в країні. Тому державна кадрова політика вимагає цілеспрямованого наукового забезпечення, створення і розвитку спеціальної науки про кадрову політику.

#### Література

1. Федулова Л.І. Менеджмент організацій. Підручник. – Київ: Либідь, 2004, 448 с.
2. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
3. Саакян А. К., Зайцев Г.Г., Лашманова Н.В., Дягилева Н.В. Управление персоналом организации, М., ПИТЕР, 2002 г.

Богачева А.В., к.э.н., доц.

Национальная академия природоохранного и курортного строительства, г. Симферополь, Украина

### КАСТОМИЗАЦИЯ – ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ С ПОТРЕБИТЕЛЕМ

Технологией, способной разрешить противоречие между стремлением наиболее точно и полно выполнить желание заказчика и сокращением затрат на складские запасы и оборотные средства, является кастомизация.

*Кастомизация* (от англ. *Customer* – потребитель) «изготовление массовой продукции под конкретный заказ потребителя путем её комплектации дополнительными элементами или принадлежностями». Это можно сказать и значительно проще: кастомизация – это адаптирование имеющегося продукта под конкретного потребителя. Массовая кастомизация – производство продуктов и услуг для узкой аудитории с учетом её интересов и требований [1]. Суть концепции массовой кастомизации состоит в совмещении элементов массового производства и производства на заказ. Любой производитель стремится к снижению издержек за счет использования эффекта масштаба, полной загрузки мощностей, которая свойственна массовому производству. С другой стороны, современная тенденция индивидуализации потребителя приводит к тому, что компании вынуждены все больше удовлетворять дифференцированным запросам конкретных клиентов. В полной мере это было (до недавнего времени) возможно только за счет единичного производства или производства на заказ [2].

В принятии решения о том, нужна компании кастомизация или нет, следует выделить несколько этапов. Для начала нужно ответить на вопрос, кто, какой сегмент потребителей является главным источником бизнеса, основным источником прибыли для компании. Затем важно оценить, насколько то, что компания предлагает этим потребителям, оптимален с точки зрения выгод – рациональных и эмоциональных – которые они получают.

Маркетологи говорят о том, что в отличие от Запада украинский бизнес ещё не созрел для такой

клиентоориентированности. В нашей стране отчетливее тенденция «коробочных» решений. Готовые тарифы, готовые туры, готовые пакеты. В промышленных масштабах, где требуется обеспечить быструю проходимость, или поточность, любая персонализация повышает операционные издержки. Кому это нужно? Да и зачем кастомизироваться, если и так всё покупают. Любое массовое производство заведомо дешевле, чем индивидуальный подход. Но ведь есть разные способы персонализации. Можно использовать кастомизацию экспертную, тогда придется под каждого клиента создавать новый продукт. Например, производство и продажа очков, каждая модель которых конструируется на основе фотографии покупателя и с учетом его личных предпочтений (компания Paris Miki). Такой вариант крайне затратный и существенно увеличивает стоимость конечного продукта. Альтернатива – модульная кастомизация. Если товар предполагает некое деление на элементы (набор функциональных частей), то клиенту может предоставляться возможность подобрать собственную комплектацию. Так поступает компания Dell, которая практикует услугу «Собери компьютер своей мечты»: можно установить необходимые характеристики для винчестера, выбрать требуемый объем памяти и множество прочих характеристик. Ещё один вариант – кастомизация на уровне дизайна, все в соответствии со вкусом клиента. Например, компания Nike и ее сервис NIKEiD позволяют пользователю создать свои собственные кроссовки, а потом купить их. Кроссовки можно покрасить, добавить им нужных элементов, выбрать материал и даже нанести текст – одним словом, кастомизировать обувь не хуже мустанга. Стоимость получившегося изделия с учетом доставки оказывается чуть выше обычной цены, стандартной, качественной пары кроссовок. Растущий спрос на новый сервис компании подтверждает одну простую мысль – люди хотят кастомизировать любой товар, придать уникальность любой вещи, от ручки до самолета.

Будущее – за вещами, к созданию которых покупатели могут сами приложить руку. Нас ждет бум гибко настраиваемых услуг и персонализированных товаров. И зарождение этого бума мы можем наблюдать прямо сейчас.

Одной из самых затратных статей расхода может стать сайт компании. Кроме того, желательно подготовить печатный и электронный каталог с примерами работ, которые можно показать потенциальным заказчикам.

Однако, попытки кастомизировать продукт часто оказываются неудачными потому, что менеджер по продажам или маркетолог часто не имеют представления о том, во что обходится компании каждая позиция из wish-листа потребителя, на которой они настаивают.

Старый, но один из самых верных способов преодоления непонимания между отделами оптимизации, производства и маркетинга — это инициация руководством процесса коммуникации между «противоборствующими» сторонами — круглые столы, совместные обсуждения. И конечно, материальное поощрение при успехе новой модели. Только это позволит гарантировать, что новые версии увеличат ценность продукта в глазах потребителя и заработают прибыль для компаний. Прискорбно, что большинство компаний не прибегает к этому относительно легкому, способу решению проблемы. Хотя маркетинговые команды и команды производственников постоянно общаются между собой, решая рядовые вопросы, они не могут достичь взаимопонимания относительно стратегии.

Но все же этого мало. Компании, которые являются лидерами в области кастомизации, делали ставку не на взаимодействие отдельных отделов, но на команды, состоящие из представителей разных отделов. Нужно уменьшить сложность процесса коммуникации и взаимодействия внутри компании и увеличить рентабельность всего процесса. Команда — оптимальный способ решения проблемы.

#### Литература

1. Певзнер Л.Х., Богуславский Д.С., Рапопорт Л.М. Кастомизация, как высший этап развития ТС / Певзнер Л.Х. // Интернет-конференция "MATRIZ Fest 2005". — 2005.
2. Фальцман В.К., Крылатых Э.Н. Интенсивный курс MBA: Учеб. пособие — М.: ИНФРА-М. — (Учебники для программы MBA), 2011. — 544 с.
3. <http://ru.wikipedia.org>
4. <http://supersales.ru/marketing/kastomizaciya-proryv-v-marketinge-ili-uxodyashhij-trend.html>
5. <http://www.adme.ru/articles/kastomizaciya-kommunikaciya-potrebiteli-hotyat-poluchat-produkt-dlya-sebya>

Бойко О.М., к.е.н., с.н.с.

ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», м. Київ, Україна

### ІННОВАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Одним з пріоритетних напрямів промислової політики є інноваційне забезпечення підвищення конкурентоспроможності вітчизняних промислових підприємств. Воно базується на основі використання високотехнологічних наукоємких виробництв, модернізації пріоритетних галузей промисловості шляхом технологічного оновлення виробництва, розвитку науки та підготовки висококваліфікованих

спеціалістів, формування ринку науково-технічної продукції.

За даними Держстату України у 2012 р. інноваційною діяльністю у промисловості з вибірки 10089 промислових підприємств України займалися 1758 підприємств (17,4% загальної кількості обстежених промислових підприємств). Це промислові підприємства машинобудівної галузі – 426 од., виробництва харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів – 420 од., хімічної та нафтохімічної промисловості – 189 од.), а також металургійного виробництва та виробництва готових металевих виробів – 144 од.). Загальна сума витрат промислових підприємств, що займаються інноваціями становила 11480,6 млн. грн., з яких за напрямками найбільше було витрачено коштів на придбання машин, обладнання та програмного забезпечення - 8051,8 млн. грн. та інші витрати - 2185,5 млн. грн. [1; 2]. Починаючи з 2007 р. підприємства, що займаються інноваціями не витрачають кошти на підготовку виробництва для впровадження інновацій, а з 2010 р. спостерігається щорічне зменшення показника витрат на придбання інших зовнішніх знань у 3 рази (2012 р. – 47,0 млн. грн.).

Фінансування інноваційної діяльності промислових підприємств України має позитивну динаміку. За період з 2009-2012 рр. обсяги фінансування інноваційної діяльності збільшились у 0,7 рази, досягнувши у 2012 р. рівня 11480,5 млн.грн. Це промислові підприємства машинобудівної галузі (виробництво транспортних засобів та устаткування, а також виробництво машин та устаткування), виробництва харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів, а також хімічної та нафтохімічної промисловості. За даний період зросли показники фінансування витрат за рахунок кредитів (з 12,0% до 21,0%), державного бюджету (з 1,6% до 1,95%), вітчизняних інвесторів (з 0,39% до 1,3%), інших джерел (з 2,0% до 3,0%) та, навпаки – зменшились показники фінансування витрат за рахунок власних коштів підприємств (з 65,0% до 63,9%), іноземних інвесторів (з 12,0% до 8,7%) [1; 2]. Отже, науково-технічний розвиток промислових підприємств здійснюється переважно за рахунок їх власних коштів, тобто чистого прибутку та амортизаційних відрахувань. Особливо це притаманне промисловим підприємствам машинобудівної галузі (33,6% до кількості підприємств переробної промисловості), виробництва харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів (21,7%), також металургійного виробництва та виробництва готових металевих виробів (16,3%).

Низька технологічна оснащеність переважної більшості промислових підприємств спонукає до впровадження сучасних енергозберігаючих та безвідходних технологій. За даними Держстату України кількість промислових підприємств, що займалися впровадженням інновацій у 2012 р. становила 1371 од. (13,6% до загальної кількості промислових підприємств). Найбільше їх впроваджували підприємства машинобудівної галузі – 366 од., виробництва харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів – 348 од., хімічної та нафтохімічної промисловості – 158 од., а також металургійного виробництва та виробництва готових металевих виробів – 112 од. Інноваційні процеси у 2012 р. впровадило 703 промислових підприємства, з яких впроваджували нові або вдосконалені методи обробки або виробництва продукції – 598 од.. Також було впроваджено 704 інноваційних видів продукції, з них новими для ринку були лише 166 од. [3]. Промисловими підприємствами також було впроваджено 3403 найменувань інноваційних видів продукції (з них нових видів машин, устаткування, приладів, апаратів – 942 найменування). Це стосується промислових підприємств машинобудування (1609 од.), виробництва харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів (667 од.), хімічної та нафтохімічної промисловості (417 од.), а також підприємств легкої промисловості (124 од.). У 2012 р. впроваджено 2188 нових технологічних процесів (у тому числі маловідходних, ресурсозберігаючих – 554 процеси). Найбільше їх було впроваджено на підприємствах машинобудівної галузі (1247 од.), виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів (268 од.), металургійного виробництва та виробництва готових металевих виробів (153 од.), а також підприємствах хімічної та нафтохімічної промисловості (122 од.)

Згідно даних Держстату України 10089 промисловими підприємствами здійснювалась реалізація промислової продукції, з яких лише 1037 підприємств реалізували інноваційну продукцію, у тому числі продукцію, що була новою для ринку (243 од.) та продукцію, що була новою тільки для підприємства (889 од.). Обсяг реалізованої інноваційної продукції становить 3,3% до загального обсягу реалізованої промислової продукції. За межі України у 2012 р. 332 підприємства реалізували промислову продукцію (36,9% до загального обсягу реалізованої інноваційної продукції).

Факторами, що гальмують розвиток інноваційної діяльності промислових підприємств України є: відсутність власних та недостатній обсяг державних коштів; наявність високих процентних ставок банківських установ у кредитуванні інноваційної діяльності; тривалі терміни кредитування, необхідні для реалізації інноваційних проектів; недосконалість нормативно-правового забезпечення щодо розвитку інноваційної діяльності; відсутність розробленої та дієвої програми підтримки перспективних напрямів розвитку видів економічної діяльності у промисловості з п'ятим та шостим технологічними укладами (поширені III та IV технологічні уклади, на які припадає 95 %, а на V технологічний уклад – 4,2 %); нерозвиненість інноваційної інфраструктури, незначна кількість інноваційних підприємств (інноваційних бізнес-інкубаторів, технопарків, технополісів), наукових парків, промислових кластерів, центрів трансферу технологій; низький ступінь розвитку інфраструктури, особливо транспортних мереж (дорожнє будівництво, лізинг нових літаків вітчизняного виробництва, будівництво і модернізація трубопроводів, водних шляхів та інше); недосконалість механізму комерціалізації результатів

наукових розробок та досліджень; технічна недосконалість виробництва; відсутність мережі фондів кредитування малого інноваційного бізнесу та мережі венчурних фондів для фінансування проривних інноваційних проектів; високий ступінь екоризику; подання значної кількості документів до Державного комітету з питань науки, інновацій та інформатизації, а також тривалість реєстрації інноваційного проекту.

Для підвищення розвитку інноваційної діяльності промислових підприємств реального сектору економіки України до першочергових заходів, які необхідно здійснити слід віднести: суттєве покращення техніко-економічного стану промислових підприємств; кардинальну зміну підходів щодо пріоритетів досліджень відповідно 6-7 технологічних укладів; ринкову дооцінку використання зазначених об'єктів та розробку механізмів сучасної структури фінансування досліджень. Також необхідно здійснити поглиблений аналіз ефективності і перспективності наукових досліджень інституцій наукової та інноваційної діяльності. На рівні держави прийняти відповідні законодавчі та нормативні документи щодо впровадження кластерних механізмів функціонування інституцій інноваційної діяльності у відповідності до стандартів ЄС. Формувати програми розвитку кластерів в інноваційній сфері діяльності. Також необхідно створити сприятливий інноваційно-інвестиційний клімат; удосконалити державне регулювання та економічне стимулювання суб'єктів ведення господарства у сфері трансферу технологій; залучити венчурний капітал для фінансування інноваційних проектів та програм; сприяти підтримці розвитку високотехнологічних виробництв за рахунок реалізації програм, стратегій, затверджених в Україні; сприяти реалізації пріоритетних за видами економічної діяльності проектам, які орієнтовані на розвиток проривних технологій; застосувати процедуру пільгового придбання технологій та обладнання для малих підприємств, які займаються інноваційною діяльністю; створити інфраструктуру фінансового забезпечення малого інноваційного підприємництва, зокрема за рахунок механізму фінансової підтримки венчурного фінансування через інноваційні фонди; прийняти технічні регламенти, стандарти та правила, які спроможні прискорити створення високотехнологічних спільних підприємств та аутсорсингу; спростити та прискорити процедуру сертифікації, у тому числі відповідно до міжнародних стандартів якості.

#### Література

1. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: стат.зб. – К.: ДП “Інформаційно-видавничий центр Держстату України”, 2013. – С.163, 183, 192-194, 197-198, 201-202.
2. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: стат.зб. – К.: ДП “Інформаційно-видавничий центр Держстату України”, 2012. – С.193-337.
3. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: стат.зб. – К.: ДП “Інформаційно-видавничий центр Держстату України”, 2011. – С.212-213, 219-220, 222, 224.

Бочкарева Е.І., ст. викл.

Херсонський національний технічний університет, м. Херсон, Україна

### СУТНІСТЬ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Господарська діяльність включає як виробничу діяльність, у процесі якої виробляється продукція, вироби народного споживання та інші матеріальні цінності, та невиробничу діяльність, пов'язану з виконанням різних видів робіт, у тому числі науково-дослідних, надання послуг, результати яких відчуються як товар.

У цьому визначенні можна також виділити кілька ознак господарської діяльності. Насамперед, саме слово «діяльність» означає систематичні дії членів суспільства, їх об'єднань, спрямовані на досягнення певного результату. Змістом цих дій є виготовлення та реалізація продукції, виконання робіт чи надання послуг вартісного характеру, а метою - задоволення суспільних потреб у відповідних благах, які повинні мати цінову визначеність, тобто функціонувати як товар. Особливістю господарської діяльності є також її суб'єкти - не будь-які особи, а лише ті з них, що відповідно до вимог Господарського кодексу визнаються суб'єктами господарювання. Діяльність таких осіб здійснюється не тільки в їх власних (приватних) інтересах (зазвичай з метою отримання прибутку від реалізації вироблених благ), а й в інтересах суспільства (для задоволення певних суспільних потреб у продукції, роботах, послугах). Задоволення суспільних потреб у певних благах вимагає від виробника відповідних знань, навичок, організації, засобів, що зумовлює професійні засади здійснення господарської діяльності. Отже, ознаками господарської діяльності є такі:

- сфера здійснення - суспільне виробництво (господарська сфера);
- зміст - виробництво та реалізація продукції, виконання робіт, надання послуг відбувається не для власних потреб виробника, а для задоволення потреб інших осіб - споживачів в широкому розумінні (громадян як кінцевих споживачів, суб'єктів господарювання та різноманітних організацій, що використовують зазначені блага для задоволення своїх господарських чи інших потреб);
- передача зазначених благ іншим особам на платній основі, тобто їх функціонування у формі товару;

- професійні засади господарської діяльності;
- спеціальний суб'єкт, який повинен зазвичай мати статус суб'єкта господарювання;
- поєднання приватних інтересів виробника (в одержанні прибутку чи інших вигод/переваг від господарської діяльності) та публічних інтересів суспільства в особі широкого кола споживачів - в отриманні певних благ; держави - в отриманні прибутків та інших обов'язкових платежів від суб'єктів господарювання; територіальної громади - в забезпеченні зайнятості членів громади шляхом їх залучення на засадах індивідуального підприємництва чи трудового найму суб'єктами господарювання до господарської діяльності, у задоволенні потреб громади в певних продукції, роботах, послугах, в участі суб'єктів господарювання у вирішенні завдань територіальної громади в благоустрої, у сплаті місцевих податків та зборів тощо.

Будь-яка господарська діяльність здійснюється на певних засадах, що враховують, з одного боку, ринкову орієнтацію вітчизняної економіки і відповідно передбачають значну свободу для суб'єктів такої діяльності (насамперед, підприємців), а з іншого - соціальне спрямування господарської сфери, що зумовлює встановлення певних обмежень для суб'єктів господарювання з метою врахування публічних інтересів (суспільства, держави, територіальної громади/громад, типових приватних інтересів громадян та організацій) в дотриманні встановленого державою суспільного господарського порядку, що передбачає дотримання суб'єктами господарювання різноманітних вимог щодо:

- якості продукції, робіт, послуг, їх безпечності для життя і здоров'я споживачів;
- екологічної безпеки виробництва;
- добросовісної поведінки у сфері економічної конкуренції;
- цивілізованого використання найманої праці (тобто з дотриманням вимог трудового законодавства) та ін.

Це знайшло відображення в Господарському кодексі, ст. 6 якого закріплює загальні принципи господарювання:

- забезпечення економічної багатоманітності та рівний захист державою усіх суб'єктів господарювання;
- свобода підприємницької діяльності у межах, визначених законом;
- вільний рух капіталів, товарів та послуг на території України;
- обмеження державного регулювання економічних процесів у зв'язку з необхідністю забезпечення соціальної спрямованості економіки, добросовісної конкуренції у підприємництві, екологічного захисту населення, захисту прав споживачів та безпеки суспільства і держави;
- захист національного товаровиробника;
- заборона незаконного втручання органів державної влади та органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб у господарські відносини.

Господарська діяльність вимагає організації. «Організація» означає налагодження, впорядкування, приведення чогось в систему. Організація господарської діяльності - це система заходів, спрямованих на раціональне поєднання в часі і просторі всіх елементів господарської системи відповідного рівня: економіки країни, господарської системи певного регіону, суб'єкта господарювання. Будь-яка господарська система складається з елементів (складових або підсистем): суб'єкти (суб'єкти господарювання, органи управління та контролю, споживачі); майнова база (матеріальні ресурси, необхідні для функціонування системи); нормативна система, що визначає правила її функціонування, в т. ч. правовий статус суб'єктів, правові режими майна, правові форми взаємовідносин між суб'єктами, відповідальність тощо; інформаційна система.

Bugaeva Maria, PhD, Ruban Valentina, PhD  
Kirovograd National Technical University

## **THE MANAGEMENT OF LABOR-RESOURCE PROVIDING IN THE CONTEXT OF INNOVATIVE REGIONAL ECONOMIC DEVELOPMENT AS COMPETITIVE ADVANTAGE OF REGIONAL DEVELOPMENT**

In today's socio-economic realities, and in accordance with the strategy of socio-economic and innovative development of a region, the problem of the effective use of all resources - natural, financial, human (labor), logistical is the integrative, objective basis of the successful development in all spheres of the national economy. The necessity to tackle the problem of the shortage of resources (quantitative and qualitative) requires finding adequate solutions to restore each of these resources, to identify additional, previously untapped opportunities to restore them, to find positive effect of such a use [1, p. 8]. National economy and regional economy in particular lays special emphasis on labor resources, which are the main productive force of a new technological era at the beginning of the new millennium [2]. In this context, the innovative development of the region is largely determined by the possibility of adequate management of labor-resource providing.

Mainly qualitative and quantitative characteristics of the region's labor resources actually determine the

choice of strategic and tactical goals of innovative regional economic development as a whole and its separate spheres in particular.

The scientific papers of T. Schultz, G. Becker, F. Machlup, S. Strumilin, R. Fatkhutdinov, J. Kendrick, B. Genkin, M. Volgin, S. Diatlov, S. Valentey, A. Oleinik, R. Kapelyushnikov, R. Kolosova and other scientists are devoted to the study of the formation and development of human resources.

The purpose of this research is to ground the theoretical and methodological approaches to the adequate management of labor resource provision considering the consequences of both accidental and controlled influential factors on the mechanism in order to secure the innovative economic development of the region.

Before assessing the real possibility of labor resource management for the provision of the innovative development of the region we need to consider the features of the formation and development of the mechanism of labor resource providing of the region, and to study the peculiar features of the kit of categories of this research.

The authors have carried out the analysis of the terminology complex that is used in the scientific literature for the characteristics of labor resource providing. The analysis indicates that there is disagreement in views on the category «labor resource providing». In our opinion the understanding of the nature of this category needs taking into account the dual nature of this phenomenon - first, as a process, and second, - as a characteristic of the state of region resource providing (qualitative and quantitative).

On this basis, we propose to treat the category «labor resource providing» as a dualistic phenomenon: - first, as a constant process of renewal and improvement of quantitative and qualitative characteristics of the economically active population, which is aimed at the satisfaction of the needs of the region's socio-economic and innovation development; - secondly, as the inherent set of actual and potential qualitative and quantitative characteristics of the labor force, which are used or could be used in the labor process within the given conditions.

It is important to note that the first author's definition of this category requires the need of the existence of the mechanism that would make the process of labor resource providing effective; the second author's definition requires the need of the existence of an adequate system of evaluation and takes into consideration that the quantitative characteristics of the labor resource providing are determined by indicators of economically active population of working age, and the qualitative ones - sex, age, education, training, skills, intellectual development, cultural level, health, moral and mental qualities and attitude to work.

In our opinion, the mechanism of labor resource providing of the region can be defined as a system of methods, instruments and factors of influence on the state of labor resource providing of the region, the processes of constant and continuous updating of human resources, improvement of their quantitative and qualitative characteristics in accordance with the strategic objectives of the region. The formation, development and further management of labor resource mechanism create competitive advantages for the economic development of the region and its particular spheres under the conditions of innovative transformations. We suggest to treat the implementation of the purposes of qualitative human development as the priority of management of labor resource providing mechanism.

Due to the need for the effective management of labor resource mechanism, regarding the effects of both accidental and controlled impact of influential factors on its formation and development, the well-known managerial chain is clearly realized: goal - controlled variables - resources. Therefore the management of labor resource mechanism plays a key role and it is applied in two ways. The first direction should take into account the specifics of the labor resource providing state of the region economy; the second - based on the availability of a mechanism that would make the process of labor resource providing effective.

Possibility of management of labor-resource providing envisages the comparison of the state of labor resource provision with the objectives of socio-economic and innovation development of the regional economy in terms of their conformity, the analysis of the identified imbalances and inconsistencies, the choice of the effective factors and levers to change the situation for the better.

Based on the proposed, the possibility of effective management of labor-resource providing mechanism requires the attraction, consideration and regulation of the work of many different influential factors.

Further, based on the mentioned managerial chain, the goal is the strategy of socio-economic and innovative development of the region. This goal is to ensure a competitive advantage, controlled variables and resources - factors and influence objects in the system of management of labor resource providing mechanism.

In further research, we take into account the notion of influence of factors on the mechanism of labor resource management provision in the concept of a closed system: the perception by the objects of the influence leads to their transformation, which in turn should be considered on the part of the system by selecting a plurality of influential factors, the direction and strength of their impact.

#### Bibliography

1. Demoskop Weekly, № 447-448, 13-31 December 2010 [Electronic version of the bulletin «Population and Society»]. - P.8
2. Productive forces and regional economy [textbook] / [W.V. Kovalevsky et al., ed. V. Kovalevsky]. - 9th ed., - K.: Knowledge, 2009. - 374 p.
3. Labor-resource providing of region: diagnostics of status, trends of development [monograph] / M.V. Pustovit / Ed. M.V. Semykina. - Kirovograd: Printing and Publishing Center «Imex-Ltd» 2013. - 232 p.

## КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНО-ВІДПОВІДАЛЬНОГО МАРКЕТИНГУ

Сучасні складні умови бізнесової діяльності диктують все вищі вимоги до українських підприємств. Нагальною необхідністю стає для кожного керівника стає врахування вимог цивілізованого бізнесу, і в першу чергу - впровадження концепції соціальної відповідальності в реалізацію стратегії розвитку свого підприємства, адже в умовах інтеграції до світової спільноти соціальна відповідальність бізнесу є необхідною складовою та основою конкурентоспроможності підприємства.

Метою статті є розкриття сутності та еволюції становлення концепції соціально-відповідального маркетингу.

Соціально-відповідальний маркетинг – це процес виявлення та задоволення потреб споживачів з урахуванням потреб усього суспільства в цілому. Соціально-відповідальний маркетинг є практичним вираженням зовнішньої складової концепції соціальної відповідальності бізнесу.

На сьогоднішній день найбільш популярним та розвиненим в Україні інструментом соціально-відповідального маркетингу залишається спонсорство та благодійність. Проте, у світовій практиці вже давно використовуються більш ефективні інструменти, які дозволяють залучати кінцевих споживачів. Соціальна відповідальність підприємства є не загальнообов'язковою, а, навпаки, добровільною. Соціальні функції покладені на державні організації, що забезпечують потреби в послугах освіти, охорони здоров'я, мистецтва і спорту, науки і культури. Актуальною проблемою для України є питання підвищення ефективності функціонування соціальної сфери. Водночас, не менш важливим є формування системи соціально відповідального бізнесу. Якщо українські компанії будуть поширювати свою спонсорську та благодійницьку діяльність, їх імідж, громадська думка про них, репутація на внутрішньому і зовнішньому ринках неодмінно зростуть.

До концепції соціально - відповідального маркетингу компанії звернулися порівняно недавно. Концепція соціально-відповідального маркетингу була покликана замінити традиційну концепцію маркетингу з метою раціоналізації споживання та екологічної захищеності суспільства від небажаних процесів виробництва. Акцент робиться на комплексну маркетингову діяльність, яка спрямована на задоволення потреб цільового ринку і одночасно враховує соціальні та етичні потреби суспільства в цілому. У рамках концепції соціально - відповідального маркетингу компанія поряд з дослідженням потреб потенційних і реальних покупців, виявляє суспільні інтереси, а також прагнення до їх задоволення.

На сьогодні активізується тенденція піклування про стан довкілля в зв'язку із загостренням екологічних проблем, пов'язаних із базовими потребами людини в якісній та чистій їжі, чистому довкіллі, які стають недостатньо задоволеними. Тому перспективним напрямом діяльності підприємств виступає проведення маркетингової політики під перспективні вимоги споживача, пов'язані з реалізацією концепції соціально-відповідального маркетингу.

Концепція передбачає ситуації, коли зусилля різних виробників в області маркетингу знаходяться на одному рівні і конкуренція на ринку дуже велика. Конкурентну перевагу отримує компанія, пропозиція якої найкращим чином відповідає потребам покупця, при цьому у своїй діяльності компанія враховує інтереси суспільства та задовольняє їх.

Провідна ідея концепції – це виробництво товарів, які задовольняють існуючі потреби, з урахуванням вимог і обмежень суспільства. Основний інструментарій - комплекс маркетингу (4P – маркетинг - мікс), побудований на дослідженні споживача, а також дослідженні соціальних та екологічних наслідків від виробництва і споживання вироблених товарів і послуг.

Головна мета - задоволення потреб і потреб цільових ринків, за умови заощадження людських, енергетичних, матеріальних та інших ресурсів, охорони навколишнього середовища. Важливим питанням в даній концепції залишається передбачення тенденцій та процесів, що стануть актуальними в майбутньому.

Вербіцька Т.В, асистент  
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## ЗБАЛАНСОВАНА СИСТЕМА ПОКАЗНИКІВ ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасний соціально-економічний розвиток України характеризується серйозними загрозами її економічної безпеки внаслідок значних внутрішніх протиріч економічного, політичного, соціального і екологічного характеру, а також дії зовнішніх чинників, обумовлених енергетичною і ресурсною залежністю національної економіки від країн-сусідів, системою політичних зв'язків тощо. Вітчизняні

підприємства вимушені працювати в умовах, що дестабілізують їх соціально-економічну рівновагу.

Під економічною безпекою підприємства зазвичай розуміють стан його захищеності від негативного впливу зовнішніх і внутрішніх загроз, а також чинників, при якому забезпечується стійка реалізація місії та задач підприємства. Так, до зовнішніх погроз і дестабілізуючих факторів можна віднести протиправну діяльність кримінальних структур, конкурентів, фірм і приватних осіб, що займаються промисловим шпигунством або шахрайством, неспроможних ділових партнерів, раніше звільнених за різні провини співробітників підприємства, а також правопорушення з боку корумпованих елементів з числа представників контролюючих та правоохоронних органів.

Внутрішній зміст поняття системи безпеки підприємства є досить комплексним, містить ряд елементів, зокрема об'єкт та суб'єкт безпеки. Об'єктом безпеки підприємства виступає все те, на що спрямовані зусилля щодо забезпечення безпеки, або ж те, що потребує захисту: кадровий персонал підприємства, а саме: керівний склад, акціонери, структурні підрозділи та їх співробітники, функції яких пов'язані з різними видами інформації; майновий, інтелектуальний та фінансовий капітал підприємства; притаманні специфіці фірми види фінансово-господарської діяльності підприємства [1, с. 321].

До внутрішніх загроз і дестабілізуючих чинників відносять дії або бездіяльність співробітників підприємства, що суперечать інтересам його комерційної діяльності, наслідком яких можуть бути нанесення економічного збитку компанії, конфліктних ситуацій конкурентами, контролюючими та правоохоронними органами, виробничий травматизм або загибель персоналу і т.д.

Виявлення та вчасне знешкодження потенційних загроз і дестабілізаційних чинників є запорукою стабільного та стійкого розвитку будь-якого підприємства.

Загрози зовнішнього та внутрішнього характеру прямо або опосередковано відображаються у коливаннях соціально-економічних показників діяльності підприємства. Тому моніторинг цих показників є вкрай важливим інструментом задля досягнення економічної безпеки підприємства.

Так, моніторингу соціально-економічної сфери підприємства передують виявлення та групування даних показників. З цією метою пропонується використати концепцію Збалансованої системи показників (ЗСП), авторами якої є Р. Каплан і Д. Нортон.

Збалансована система показників (Balanced ScoreCard або BSC) являє собою систему стратегічного управління організацією на підставі вимірювання та оцінки ефективності її діяльності за набором показників фінансового та нефінансового характеру, дібраних таким чином, щоб врахувати всі суттєві (з точки зору стратегії) аспекти діяльності організації (фінансові, маркетингові, виробничі та інші) [2, с.65].

Перевагами використання даного підходу можна назвати наступні:

- переведення стратегії підприємства у конкретні цілі та тактичні дії, які супроводжуються контролем показників цієї діяльності;
- дозволяє конкретизувати ситуацію та відслідковувати конкретні зміни, паралельно коригуючи стратегію;
- досягнення необхідної прозорості бізнесу завдяки появі вимірювальної системи, за допомогою якої можна оцінити бізнес;
- може використовуватись у поєднанні з іншими системами управління;
- інструмент комунікації керівництва компанії із зовнішніми стейкхолдерами;
- відсутність обмеження у сферах застосування ЗСП та інші.

Важливо відзначити, що ЗСП не просто являє сукупність показників, що відображають стан діяльності підприємства, а й ставить задачу їх збалансування. Це надасть можливість уникнення повторного аналізу та зайвих дій, що підвищує ефективність системи.

Отже, запропоновану класифікацію соціально-економічних факторів розвитку підприємства викладно у таблиці 1.

Таблиця 1

Показники, що характеризують соціально-економічні фактори розвитку підприємства [3, с. 18-19]

Група факторів	Показник
1	2
Фактори організаційно-управлінського впливу	Частка невідпрацьованого часу від загального фонду робочого часу, %
	Частка позаштатних працівників у всій сукупності найманих працівників, %
	Частка премій і винагород у фонді оплати праці, %
	Частка заохочувальних та компенсаційних виплат у фонді оплати праці, %
	Частка матеріальної допомоги у сумі заохочувальних та компенсаційних виплат, %
	Частка відрахувань на соціальні заходи від загальної суми оперативних витрат, %
	Середня заробітна плата одного працівника, грн
Потенціал працівників та їх професійний розвиток	Частка працівників у віці 15-34 роки, %
	Частка працівників 35-49 років, %
	Частка працівників у віці 50-59 років, %



1	2
	Частка жінок, %
	Частка працівників, що мають повну вищу освіту, %
	Частка працівників, що мають неповну та базову освіту, %
	Частка працівників частки, яких було навчено новим професіям, %
	Частка працівників, що підвищили кваліфікацію, %
	Частка працівників, що мають науковий ступінь, а також ті, що є винахідниками та раціоналізаторами, %
Соціальний захист працівників	Частка працівників охоплених колективним договором, %
	Частка працівників, що отримують пенсію, %
	Частка працівників, яким встановлено пільги, компенсації, за роботу у важких умовах, %
	Частка соціальних пільг у сумі заохочувальних та компенсаційних виплат, %
	Частка працівників, що перебували у відпустці з оплатою, %
Охорона праці та здоров'я працівників	Кількість нещасних випадків з організаційних та психофізіологічних причин
	Частка працівників, що зайняті в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, %
	Частка втрат робочого часу по причині тимчасової непрацездатності у ФРЧ, %
Соціальна інфраструктура підприємства	Частка витрат на обслуговування культурно-побутових об'єктів, %
	Частка фондів соціального призначення у структурі основних фондів, %
	Частка витрат на культурно-побутове обслуговування працівників в загальній сумі витрат на утримання робочої сили, %
	Частка витрат на забезпечення працівників житлом в загальній сумі витрат на утримання робочої сили, %

Таким чином, моніторинг зазначених показників та вчасна реакція на їх зміни дозволить ефективно впливати на рівновагу підприємства з метою її стабілізації.

#### Література

1. Економічна безпека / О.С.Користін [та ін.]; за ред. О.М.Джужі, 2010. – 368 с.
2. Тюлюпа Н.В. Збалансована система показників як ефективний інструмент управління // Економіка і держава. Міжнародний науково-практичний журнал. - №4 (76). – 2009. – С. 65-66
3. Вербіцька Т.В. Оцінка соціально-економічних факторів розвитку підприємства з позиції збалансованої системи показників як інструмент підвищення конкурентоспроможності підприємства // Економіка підприємства: проблеми теорії та практики. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції 27 листопада 2013 р. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2013. – С. 16-21

Вітютін В.О., здобувач  
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», м. Полтава, Україна

### ЯКІСТЬ ЖИТТЯ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

На професійну компетентність працівника впливає безліч об'єктивних і суб'єктивних чинників, серед яких суттєвим є якість трудового життя.

У науковій літературі приділяється багато уваги проблемам якості трудового життя, зокрема, це праці таких науковців як: Н.І. Єсінова, О.А. Грішнова, І.Л. Петрова, Л.В. Шаульська та інші.

Більшість науковців визначають якість трудового життя як міру задоволення важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність на підприємстві. Тобто ключовим моментом у даному визначенні є "задоволення потреб працівників". Л.В. Щетиніна для оцінювання рівня якості трудового життя наводить такі показники: цікавість та змістовність праці; справедлива винагорода працівників; рівень доходів працівників; створення умов для безперервного навчання, професійного зростання і розвитку здібностей, розвиток і ефективне використання персоналу; прогрес у кар'єрі працівників; розвиток виробничої демократії; розвиток дружніх стосунків у колективі, з керівництвом; забезпечення засобами побутового і медичного обслуговування; повага до особистості; лояльність персоналу до організації [1, с. 264].

Часто якість трудового життя розглядається як інтегральне поняття, що всебічно характеризує рівень добробуту, соціально та духовного розвитку людини через її діяльність в організації, а саме: добробут (безпека і здоров'я), багатство (володіння різними матеріальними благами), освіченість (знання,

інформаційний потенціал, культурні зв'язки), повага (статус, престиж, слава), майстерність (професіоналізм).

Поліпшення якості трудового життя працівників підприємств передбачає вдосконалення соціально-економічного змісту праці, розвитку різноманітних характеристик трудового потенціалу. Відповідна якість трудового життя повинна створити умови для того, щоб дати вихід творчим здібностям працівника, коли головним мотивом стає не тільки заробітна плата, а й задоволення від трудових досягнень у результаті самореалізації і самовираження. Таким чином, на думку Єсінової Н.І., висока якість трудового життя характеризується такими показниками [2, с. 70]:

- робота має бути цікавою саме для цього конкретного працівника;
- мають бути створені умови для безперервного навчання, постійного професійного зростання, розвитку здібностей працівників;
- винагорода і визнання праці мають бути справедливими та сприйматися як такі;
- умови праці мають відповідати санітарно-гігієнічним нормам;
- нагляд з боку керівництва має бути мінімальним, однак здійснюватися завжди, коли в ньому виникає необхідність;
- працівники повинні брати участь у прийнятті рішень, що стосуються їх роботи та їх частин;
- мають бути забезпечені гарантії роботи та дружні взаємовідносини в трудовому колективі;
- на належному рівні має бути побутове та медичне обслуговування працівників.

Отже, якість трудового життя є одним з визначальних чинників позитивної динаміки професійної компетентності працівників, що, у свою чергу, забезпечує високі результати діяльності підприємств та економіки в цілому.

#### Література

1. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2010. – 348 с.
2. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини / Н.І. Єсінова. – К.: Кондор, 2006. – 432 с.

Власова Н.Н., соискатель

Национальной академии природоохранного и курортного строительства, г. Симферополь, Украина

### ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ: ЭВОЛЮЦИЯ ВЗГЛЯДОВ В КОНТЕКСТЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Понятие «трудовой потенциал» возникло в связи с потребностью выявления резервов экономического роста, относительно таких категорий, как «население», «трудовые ресурсы», «рабочая сила», что обусловлено необходимостью разработки направлений стратегического управления социально-экономическим развитием общества [1, с.6].

Для исследования сущности категории «трудовой потенциал» в условиях рыночной трансформации необходимо исследовать его эволюцию взглядов ученых различных научных школ.

Рассматривая генезис категории «трудовой потенциал» отметим, что основополагающей теорией является марксистская теория. В ней обосновано разделение факторов производства и выделена в качестве главной социально-экономической категории «рабочая сила». К. Маркс понимал «под рабочей силой или способностью к труду совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости» [2, с. 178].

Категория «трудовой потенциал» отождествляется с понятиями «рабочая сила», «трудовые ресурсы». Категория «трудовые ресурсы» впервые введена в научный оборот в 1922 году С. Струмилиным, который рассматривал их как «основной фонд, питающей всякое народное хозяйство - это живая рабочая сила данной страны или народа» [3].

В Украине термин «трудовой потенциал», получил свое официальное признание, начиная с Указа Президента Украины «Об основных направлениях развития трудового потенциала в Украине на период до 2010 года» от 03 августа 1999 г. № 958/99, и закрепился Концепцией общегосударственной целевой социальной программы «Сохранение и развитие трудового потенциала Украины на период до 2017 года», принятой Кабинетом Министров Украины от 22 июля 2009 г. № 851-р. В данном Указе [4] термин «трудовой потенциал» трактуется как совокупная численность граждан трудоспособного возраста, которые при определенных признаках (состояние здоровья, психофизиологические особенности, образовательный, профессиональный и интеллектуальный уровни, социально-этнический менталитет) способны и намерены осуществлять трудовую деятельность.

Среди многообразных определений сущности трудового потенциала наиболее приемлемым является трактовка Н.И. Есиновой, которая характеризует сущность трудового потенциала как возможные количество и качество труда, присущие обществу при данном развитии науки и техники.

Кроме того, она различает следующие компоненты трудового потенциала, которые можно рассматривать на уровне отдельного человека, коллектива и населения страны в целом, а именно – здоровье, нравственность, умение работать в коллективе, творческий потенциал, активность, образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени [5, с.456]. Данное определение подчеркивает взаимосвязь трудовых возможностей общества с позиций такого важнейшего фактора как научно-технический прогресс. В тоже время данная категория испытывает на себе последствия развития нации в прошлом, что находит свое выражение в ментальных качествах людей, проживающих на данной территории, а также всего богатства культурного наследия конкретного общества. Отмеченное позволяет рассматривать понятие «трудоу потенциал» как более широкое понятие, т.е. в его определении необходимо учитывать исторический и культурный факторы, обуславливающие на макроуровне отличия трудового потенциала одной страны от другой.

Резюмируя подходы к определению дефиниции «трудоу потенциал», следует отметить роль человека в производственно-экономическом и общественном развитии, как самостоятельного индивидуума, который оказывает значительное влияние на характер социальных, экономических, профессиональных и трудовых отношений в сфере экономики. Это обуславливает необходимость использования комплексного подхода к изучению трудового потенциала как экономической категории.

Трудовой потенциал является качественной и количественной характеристикой экономически-активного населения, которое формируется под воздействием определенных факторов и наиболее полно отражает процессы общественного воспроизводства и социально-трудовых отношений.

#### Литература

1. Гаджимагомедов Г.А. Стабилизация и развитие экономики депрессивного региона. - Махачкала: Издательство «Юпитер». 2000. - 345с.
2. Маркс К. Сочинения: В 50т.-Т.23.М.: Политиздат, 1960. -907с.
3. Струмилин С.Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы / С.Г. Струмилин // Проблемы экономики труда: В 5 т. - Т. 3. - М.: Политиздат, 1964. - 345 с.
4. Указ Президента України «Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» від 3 серпня 1999р. № 958/99 [Электронный ресурс].—Режим доступа: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>
5. .Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учебн. пособие. – К.: Кондор, 2008. – 464 с.

Волков Д.В., аспирант

Приватный классический университет, г.Запорожье, Украина

### ГЛАВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В рыночной практике хозяйствования встречаются самые различные формы проявления эффективности: технические и экономические аспекты эффективности, характеризующие развитие основных факторов производства и результативность их использования; социальная эффективность, которая отражает решение конкретных социальных задач. Социальные результаты, равно как и технические, тесно связаны с экономическими, поскольку основу всякого прогресса составляет развитие материального производства с целью достижения и умножения результирующих показателей.

Эффективность относится к числу ключевых категорий рыночной экономики, которая непосредственно связана с достижением конечной цели развития общественного производства в целом и каждого предприятия в отдельности. В наиболее общем виде экономическая эффективность представляет собой количественное соотношение двух величин — результатов хозяйственной деятельности и затрат. Проблема повышения эффективности занимает в хозяйственной жизни предприятия одно из центральных мест. Сущность проблемы повышения экономической эффективности состоит в увеличении экономических результатов на каждую единицу затрат в процессе использования имеющихся ресурсов.

На практике экономическую эффективность отображают через разные стоимостные показатели, которые характеризуют промежуточные и конечные результаты производства на предприятии или производственной структуре. К таким показателям относятся: объем товарной, чистой или реализованной продукции; величина полученной прибыли, рентабельность производства (изделий); экономия тех или иных видов ресурсов (материальных, трудовых) или общая экономия от снижения себестоимости продукции; производительность труда и др.

Эффективность можно рассматривать в рамках ее проявлениях. Абсолютная эффективность характеризует общую или удельную (в расчете на единицу затрат или ресурсов) эффективность деятельности предприятия (организации) за определенный промежуток времени. Сравнительная эффективность отображает последствия сравнения возможных вариантов хозяйствования и выбора лучшего из них. Уровень сравнительной эффективности показывает экономические и социальные

преимущества выбранного варианта осуществления хозяйственных решений (направлений деятельности) относительно других возможных вариантов.

Определение экономически наиболее выгодного варианта хозяйствования всегда базируется на сопоставлении показателей абсолютной эффективности, а его аналитическая оценка осуществляется сравнением запланированных, нормативных и фактически достигнутых показателей, их динамики за определенный период. Значительное внимание уделяется синергетической эффективности, которая выражает комбинированное влияние совокупности тех или иных инноваций на финансово-экономическое состояние субъекта хозяйствования. В этом случае общий эффект превышает сугубо арифметическую сумму влияния каждой инновации в частности, то есть когда каждая инновация усиливает влияние других.

Уровень экономической и социальной эффективности предприятия зависит от многих факторов. Основополагающими являются:

- использование современной техники и технологии для производства продукции, оказанию услуг;
- применение совершенных методов менеджмента, обеспечивающих оптимальные условия труда;
- стабильное проведение маркетинговой, рекламной деятельности;
- активное внедрение нововведений в технику, технологию, постоянные обновление выпускаемой продукции соответственно требованиям рынка;
- постоянное повышение квалификации кадров, обновление знаний на основе накопленного опыта на смежных предприятиях, а также научных достижений, сопровождаемых революционными прорывами в различных отраслях национальной экономики.

Таким образом, эффективная деятельность предприятия может быть обеспечена путем инновационной активности по внедрению новой техники технологии, постоянному обновлению выпускаемой продукции, использование современных методов управления предприятием.

#### Литература

1. Золотогоров В.Г. Энциклопедический словарь по экономике. – МН. Полымя, 1997-571 с.
2. Друкер П. Эффективное управление / П. Друкер; Пер. с англ. М.Котельниковой. - М.: ООО «Изд-во Астрель». - 2004. - 284с.

Волчкова Г.К., аспірант

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### КРИЗА ДОВІРИ – КРИЗА СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ

Системна криза, що охопила Україну, призвела до руйнівних наслідків в політичній, економічній та соціальній сферах. Втрачена довіра на всіх ланках влади, на всіх рівнях суспільного існування – довіра до органів влади, до підприємств, міжособистісна довіра. Сьогодні стоїть важливе завдання і перед вченими, і перед політиками, і перед людьми – відновити втрачену довіру в суспільстві та виявити джерела позитивної соціальної взаємодії.

Соціальний капітал визначається як взаємодія між людьми і спосіб вирішити проблему, солідарність і суспільна взаємодія, довіра і норми поведінки в суспільстві.

Теоретичні основи соціального капіталу викладено у працях таких іноземних вчених як П. Бурд'є, Р. Патнем, Дж. Коулман, Ф. Фукуяма, Р. Інглхарт, Р.Коуз. Останніми роками проблеми соціального капіталу стала популярною і на теренах пострадянських країн – в Україні (О. Грішнова, М. Горожанкіна, В. Геєць, Л. Стрельнікова, Е. Лібанова, І. Терон, Л. Швець, М. Небава), Росії (В. Іноземцев, В. Радаєв, П. Шихірев та ін.), інших – І. Мачеринскене, Р. Минкуте-Генриксон, Ж. Симанавичене.

Соціальний капітал має формальну і неформальну сторони. Формальний соціальний капітал характеризується довірою до органів влади всіх рівнів, участю у політичних, релігійних і громадських організаціях для вирішення суспільних проблем, участю в профспілках і благодійних організаціях, довірою до правоохоронних органів і судової гілки влади. Неформальний соціальний капітал характеризується довірою в сім'ї, цінностями, що виховуються у дітей, ставленням до оточуючих, довірою в трудовому колективі. Перші дослідження концентрували увагу на формальному соціальному капіталі. Пізніше стали звертати все більшу увагу на неформальній стороні соціального капіталу як вагомому джерелі довіри або недовіри в суспільстві.

Відповідно до досліджень, проведених Центром соціального моніторингу та Українським інститутом соціальних досліджень ім. О. Яременка на основі „Дослідження Європейських Цінностей” і „Світового Дослідження Цінностей”, що являють собою довгострокові порівняльні проекти, за допомогою яких можна дізнатися про основні риси і цінності окремих суспільств, можна стверджувати, що рівень формального соціального капіталу в Україні є досить низьким порівняно з розвинутими країнами Європи. Так, рівень довіри у 2006 р. до міліції, збройних сил і системи правосуддя становили 31%, 53% і 28% відповідно серед усіх опитаних, що повністю або частково довіряють цим інституціям [1, с.147-148]. Також низьким є рівень довіри до органів влади. Рівень довіри до Президента України, Кабінету

Міністрів України та Верховної Ради України складає відповідно 39%, 32% та 24% [1, с.148]. В цілому можна зазначити, що за рівнем довіри політикам Україна випереджає Грецію і Хорватію, а за довірою політичним партіям міститься приблизно на одному рівні із Болгарією, Грецією, Хорватією, Португалією і Словенією [2]. Слід зазначити, що ці країни переживають наразі кризову економічну ситуацію, пов'язану із низьким рівнем зайнятості, доходів і в цілому рівня життя. Напроти, країни із традиційно високим рівнем життя та рівнем ВВП на душу населення мають стабільно високі показники довіри до політичних партій, парламенту, судово-правової системи. До таких країн відносяться Швеція, Норвегія, Данія, Швейцарія, Нідерланди [2].

Також слід зазначити, що у нашому суспільстві зростає, хоча й дуже повільно, рівень недовіри до співгромадян, що також впливає й на формування соціальних зв'язків. 70% вважають, що "потрібно бути дуже обережними у стосунках з людьми", і лише 26% – що "більшості людей можна довіряти" (у 1996 році – 64% та 29% відповідно) [3]. Україна відноситься до країн, де дуже важливу роль в житті кожного відіграє сім'я. Найвищі показники довіри стосуються саме родинних зв'язків і хоч яким би негативним явищем не був непотизм (кумівство), саме він дозволяє в кризовій ситуації вижити і знайти робоче місце. Сильним вплив родинних зв'язків є і у китайців, корейців, євреїв, італійців. Неприйнятним є використання сімейних зв'язків для отримання певних вигод для себе в японській і американських культурах. Також незначною є роль родинних зв'язків в афро-американських гетто, де "сім'я як інститут дуже слабка, а кредитні асоціації практично не існують" [4, с. 26]

В цілому, в Україні переважає неформальна сторона соціального капіталу над формальною. Це пов'язано із кризою влади, дискредитацією всіх ланок управління, втратою довіри до судової системи, правоохоронних органів, законодавчої і виконавчої влади. Також в Україні слабо порівняно із країнами Західної Європи розвинута мережа суспільних інститутів – громадських організацій, благодійних фондів, профспілкових об'єднань тощо.

Втрата формальної довіри є негативним чинником розвитку суспільства в цілому. Ті країни, які мають високий рівень довіри до влади і владних структур, мають вищий рівень життя. Громадський моніторинг в таких країнах є дієвим і він досягає мети. Україні для виходу з кризової політичної і економічної ситуації необхідно посилювати взаємодію між усіма членами суспільства, залучати до обговорення важливих проблем громад, спільними зусиллями вирішувати нагальні проблеми.

#### Література

1. Балакірева О.М. Ціннісні орієнтації українського суспільства / О.М.Балакірева // Український соціум. - 2008. - №2. - С.135 – 165.
2. Україна пасе задніх за рівнем довіри до органів влади [Електронний ресурс] /стаття // Українська правда від 11.02.2013.- Режим доступу: <http://www.pravda.com.ua/news/2013/02/11/6983262/> . – Назва з екрану.
3. Балакірева О.М. Трансформація цінних орієнтацій в українському суспільстві [Електронний ресурс] / О.М.Балакірева // Український соціум. – 2002. - № 1. - Режим доступу:<http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=8&n=23&c=253>. - Назва з екрану.
4. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: Пер. с англ. / Ф. Фукуяма. — М.: ООО «Издательство АСТ»: ЗАО НПП «Ермак», 2004. — 730, [6] с. — (Philosophy).

Гайсарова А.А., ассистент

Национальная академия природоохранного курортного строительства, г.Симферополь, Украина

## СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ РЕКРЕАЦИОННОЙ СФЕРЫ САКСКОГО РАЙОНА

В современных условиях хозяйствования, которые отличаются действием принципов самостоятельности и свободы выбора вида деятельности при необходимости обеспечения ее эффективности, включая развитие внешнеэкономической деятельности, актуальность проблем стратегического анализа возможностей территориальных социально-экономических комплексов не вызывает сомнения. При этом возникает необходимость решения задачи с учетом особенностей специализации территории.

На текущий период Сакский район Крыма может быть отнесен к территориям с аграрно-индустриальным типом хозяйствования со значительным преобладанием сельского хозяйства. Так, в сельском хозяйстве района занято около 58,7%, а в промышленности – 6,4% трудоспособного населения. Следует отметить снижение занятости в промышленности - в 90-е годы XX века занятость была на уровне 8,5%.

Земельные ресурсы Сакского района активно используются в сельском хозяйстве в условиях благоприятных климатических параметров, что в целом способствует развитию сельского хозяйства, хотя водные ресурсы района сильно ограничены. В целом в Сакском районе отмечены низкие показатели экономического развития, при том, что в ряде сфер и достигнуты положительные результаты, в сельском хозяйстве отмечается низкая результативность. Так, в течение последних трех лет продолжает снижаться уровень сбора зерна, объемов производства хлеба и хлебобулочных изделий, мяса и субпродуктов, колбасных, кондитерских и макаронных изделий.

Водные ресурсы района сильно ограничены. Потребность сельского хозяйства компенсируется в основном за счет воды, поступающей по Северо-Крымскому каналу. Для бытовых нужд население использует воду из артезианских скважин.

Стратегический анализ структурных процессов в экономике подтверждает возможности в перспективе кардинального изменения специализации района – дальнейшее развитие рекреационной деятельности. В целом рекреационный комплекс Крыма имеет высокую степень завершенности производственных циклов – рекреанта нужно доставить в регион, обеспечить условия проживания, питания, коммуникации, обслуживание потребностей и на это направлены деятельность и транспорта, и торговли, и производителей экологически чистых продуктов, и специализированной промышленности, судостроения, строительства, и финансовых организаций и других отраслей экономики региона. При этом рекреационные ресурсы Сакского района очень разнообразны и имеют курортную направленность. Это, прежде всего ресурсы минеральных вод, представленные источниками карбонатно-натриевых вод в селах Фрунзе, Трудовое, Ильинка, Червоное, Зерновое. Особую ценность представляют лечебные грязи, на основе которых длительное время работает курорт Саки. Важное значение имеют морские и пляжные ресурсы района. Протяженность ракушечно – песчаных пляжей составляет 65 км, а их ширина на отдельных участках достигает 50-60 м. К рекреационным туристским ресурсам района можно отнести разнообразные исторические (памятник евпаторийскому десанту, место высадки Сталина, Рузвельта и Черчилля в Сакском военном гарнизоне), культурные, археологические и другие памятники.

Сегодня в Сакском регионе требует учета реально складывающиеся условия деятельности:

- имеющаяся структура экономического комплекса не может обеспечить продвижение вперед;
- для района возможно дальнейшее развитие и совершенствование рекреационной системы: развитие имеющихся рекреационных объектов на основе повышения уровня обслуживания рекреантов,
- расширение национальных аспектов отдыха (кухня, развлекательные мероприятия, образовательные программы);
- создание зон сельского (зеленого) туризма в прибрежных населенных пунктах в форме отдельной гостиницы в селе, на работу которой задействованы жители села в форме производства продуктов питания, виноделия, услуг или создание мини-гостиниц при усадьбах с внесением в отдых национальных, культурных традиций;
- работа по организации отдыха семей с детьми в условиях благоприятного морского побережья (малые глубины, высокая температура прогрева морской воды, пляжи) - данный сегмент имеет тенденцию к расширению по результатам маркетинговых исследований за 2002 – 2012 г.;
- организация автомобильного туризма - стоянки автотранспорта с созданием комфортных условий (канализация, электроснабжение, пункты питания с использованием местных продуктов), а также созданием сервисных ремонтных предприятий в местах стоянок;
- организация охоты, рыбалки на территориях, примыкающих к населенным пунктам, на которых имеются охотресурсы. Данное направление соответствует состоянию потребностей отдельных категорий населения, как в Украине, так и в зарубежных странах (Германия, Австрия и др.).

#### Литература

1. Бережна І.В. Національні пріоритети та регіональні детермінанти соціально-економічного зростання (на матеріалах АР Крим) / І.В. Бережна. – Львів: НАН України. Інститут регіональних досліджень, 2004. – 640 с.
2. Ветрова Н.М. Рекреационная сфера: роль и значение в жизни общества. / Н.М. Ветрова. // Социально-экономические проблемы региона. Сб. науч. трудов. – Симферополь: КИПКС, 1996. – С.13-16.
3. Використання кліматичних факторів в комплексі санаторно-курортного лікування. / За ред. Л.І. Фісенко – К.: «Купріянова», 2005. – 256 с.
4. Статистичний щорічник Автономної Республіки Крим за 2012 рік / За ред. О.І. Пітюренко. — Симферополь: Головне управління статистики в Автономній Республіці Крим, 2012. — 552с.

Галустян Ю.М., к.соц.н.

ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», м. Київ, Україна

### РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПІВ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ (СВБ): ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Суспільно-політичні тенденції, тиск з боку впливових груп та настрої незаможних верств населення щодо якості послуг, екологічності товарів, забруднення територій все більше, примушують корпорації та компанії виважено підійти до формування соціальної відповідальності бізнесу. Такі вчені, як Р. Оуен, Г. Гантт, О. Тід ще на початку ХХ ст. у своїх працях вперше акцентували увагу на тому, що громадськість може стати в опозицію розвитку підприємництва, якщо його представники не візьмуть на себе відповідальність за розв'язання хоча б частини соціальних проблем суспільства.

На межі ХХ-ХХІ століть людство вступило в інформаційну добу, яка відзначається лавиноподібним наростанням змін у всіх сферах соціального буття. Інформаційно-технологічна революція спричинила надзвичайну швидкість соціальних змін, чимало з яких є дуже істотними та мають радикальний

характер. Відповідно інформаційно-технологічне суспільство постає як надзвичайно складна система, головною тенденцією якої є кардинальне оновлення усіх структур та інститутів, яке зачіпає всі сфери суспільного та індивідуального життя.

В такому суспільстві має місце розмаїття різнопланових тенденцій, які відображають складність, неоднозначність та непередбачуваність соціальних процесів. Саме трансформація соціальних процесів при інноваційному розвитку економіки пов'язана з посиленням уваги до соціальної відповідальності компаній. Відомий економіст М.Фрідмен висловив думку про те, що соціальна відповідальність бізнесу полягає в зростанні і максимізації прибутку. Він вважав, що доктрина соціальної відповідальності як ніщо інше може підірвати основи вільного суспільства. Єдина відповідальність корпорації полягає у вилученні прибутку для акціонерів [1].

Аналогічна висновкам М.Фрідмена ідея про наявність позитивного зв'язку між збільшенням обсягів прибутку та виконанням соціальних обов'язків бізнесу була висловлена наприкінці 70-х рр. П.Хейне. Він також вбачає основну мету бізнесу в ефективному й раціональному господарюванні. Досягаючи цієї мети, бізнес стає соціально відповідальним.

В Україні поняття соціальної відповідальності в діяльності підприємств виникло наприкінці XIX століття. У дореволюційний період ця діяльність реалізувалася у формі філантропічних і добродійних проєктів: утримання благодійних закладів, дитячих притулків, опікування невиліковно та психічно хворих тощо. Соціально-економічні трансформації в Україні протягом багатьох віків готувались і протікали під впливом і за активної участі людей, здатних на самопожертву заради свого народу, нехтуючи своїм благополуччям і вигодою. Меценатство в Україні мало усталену традицію ще від часів Київської Русі. Ще у 996 році, тобто зразу після прийняття християнства, Володимир Великий видав церковний наказ, згідно якого опіка і нагляд за громадськими бідняками здійснювалась духовенством. Крім того, було започатковано училища, як для навчання дітей знаті, так і для дітей із середнім достатком і людей бідних.

Помітну роль в українському меценатстві відіграли благодійні товариства та об'єднання. Першим таким об'єднанням було Кирило-Мефодіївське товариство. В нього входили М.І.Костомаров, Т.Г. Шевченко, М.І. Гулак та інші. Україна має великі меценатські традиції, що були започатковані такими її державними проповідниками як Ярослав Мудрий, Данило Галицький, Костянтин Острозький, Петро Сагайдачний, Іван Мазепа [2].

Україна наразі проходить важливий період реалізації своєї цілі щодо підвищення рівня соціального, економічного та демократичного розвитку до рівня, визначеного в Цілях Розвитку Тисячоліття та такого, що відповідає європейським стандартам. Процес реалізації цієї цілі вимагає залучення та активної підтримки з боку інших учасників. У цьому контексті, важливу роль відіграє приватний сектор шляхом реалізації інвестиційної діяльності та впровадження соціально відповідальних бізнес-практик.

Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу – необхідна складова відносин з персоналом, оскільки компанії розуміють можливі конкурентні переваги, а саме: можливість наймати найкращих із кращих; гордість співробітників за компанію, в якій вони працюють, звідси – підвищена мотивація співробітників і краща ефективність роботи; зменшення плинності персоналу, що скорочує витрати на найом та навчання нового персоналу; заохочення інновацій, зменшення безпосередніх ризиків для самого бізнесу і збільшення прибутковості.

Втім, розвиток соціальної відповідальності бізнесу в Україні має певні перешкоди. Економічне становище більшості компаній в Україні є однією з перешкод, що найбільш часто зустрічають компанії на своєму шляху до розробки та реалізації політики соціальної відповідальності. Найбільш загрозливим є поширена економічна слабкість суб'єктів, їх діяльність, орієнтована на постійне виживання у скрутних зовнішніх умовах, в яких суспільство й держава часто займають опозиційну до бізнесу позицію. Така загальна ситуація не сприяє поширенню ідей і принципів соціальної відповідальності в цілому, на загальнодержавному рівні. Правовий нігілізм та деформація правової свідомості – в Україні лише формується культура поваги до законів та права в цілому. Переважно панує прагнення та бажання закон оминати, а не дотримуватись його. На жаль, бізнес, як найбільш активний та креативний суб'єкт суспільного життя, не є виключенням з цього правила. Частково це, безумовно, зумовлено якістю законів, що приймаються в Україні, та їх нестабільністю, що часто призводить до елементарного незнання поточної правової ситуації. Крім того, у зв'язку із відносно пізньою стадією входження України в інформаційний простір з проблематики соціальної відповідальності, в Україні спостерігається елементарне нерозуміння як бізнесом, так й іншими членами суспільства основних понять та категорій соціальної відповідальності. Для більшості компаній характерною є зміна структури соціальної відповідальності. Тому, в компаніях, які відчують себе нестабільно, у найближчому майбутньому буде відбуватися скорочення соціальних ініціатив до мінімуму. В інших, що почуваються більш впевнено, заходи соціального спрямування будуть у більшій мірі адресовані персоналу. Якщо нові програми і будуть запускатися, то їх масштаб буде відносно невеликим. Підприємства будуть закріплювати вже існуючі досягнення і виконувати цільові програми, ефективність яких може бути точно доведена. В цілому, слід очікувати призупинення темпів розвитку соціальної відповідальності. А це, у свою чергу, потягне зменшення кількості підприємств, що впроваджують стандарти соціальної відповідальності.

Однак у будь-яких змінах поруч з негативними тенденціями можна виокремити і перспективні можливості. Слід очікувати збільшення співробітництва у сфері соціальної відповідальності. У зв'язку з фінансовими складнощами підприємства з більшим бажанням будуть вдаватися до партнерських ініціатив. Для багатьох підприємств економічна нестабільність буде фактором, що стимулюватиме покращення стратегії соціальної відповідальності. Криза може підштовхнути підприємства до оптимізації комплексу заходів соціальної відповідальності.

#### Література

1. Див.: Friedman M. The Social Responsibility of Business is to increase its Profit // New York Times Magazine. – September, 13, 1970. – р. 122-126.
2. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні. – К., 2002., стор.5-6.

Гарват О.А., к.е.н., доц., Кравець С.А.  
Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

### ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

В умовах сучасного розвитку продуктивних сил, трансформації національної економіки та становлення ринкових відносин особливого значення набуває інституціональне та організаційно-економічне регулювання оплати праці. Законом України «Про оплату праці» (ст. 5) зазначено, що інституціональне регулювання оплати праці здійснюється на підставі законодавчих та інших нормативних актів, генеральної угоди на державному рівні, галузевих та регіональних угод, колективних та трудових договорів.

Система регулювання заробітної плати в Україні складається з чотирьох підсистем: державного регулювання, договірної регулювання, ринкового регулювання та регулювання заробітної плати безпосередньо на рівні підприємств, установ, організацій.

Державне регулювання оплати праці є важливим компонентом ефективного функціонування ринкового механізму оплати праці. Відповідно до ст. 8 ЗУ «Про оплату праці» держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що дотуються і фінансуються з бюджету, регулювання фонду оплати праці працівників підприємств – монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

Результати дослідження цього питання показали, що жодна країна не обходиться без втручання держави у процес регулювання заробітної плати, хоча методи, сфера та масштаби державного впливу досить різноманітні. Як правило, в економічно розвинутих країнах, втручання держави має непрямий, соціально-орієнтований характер. В Україні, на даний час, держава здійснює пряме регулювання механізму оплати праці шляхом безпосереднього визначення кількісних параметрів і норм заробітної плати, що є обов'язковими для усіх видів підприємств незалежно від форм власності і господарювання.

Одним з найбільш важливих засобів державного регулювання оплати праці, який застосовується в переважній більшості країн світу, є встановлення розміру мінімальної заробітної плати, що виступає як засіб захисту населення від бідності і як регулятор загального середнього рівня заробітної плати в країні. Слід зазначити, що більшість країн-членів МОП не ратифікували конвенції стосовно мінімальної заробітної плати, але застосовують цей термін у своєму законодавстві. У різних країнах мінімальна заробітна плата відіграє неоднакову роль у регулюванні оплати праці. Встановлення мінімальної заробітної плати в різних країнах може носити обмежений або загальний характер. Аналіз економічної літератури свідчить про те, що у більшості розвинених країн, як правило, поширене введення мінімальної заробітної плати часткового характеру. Так, наприклад, у Великобританії «жорстко регламентована» мінімальна заробітна плата встановлювалась у тих сферах зайнятості і галузях промисловості, де вона була значно нижчою у порівнянні з іншими сферами зайнятості. Щодо мінімальної заробітної плати загального застосування, то найбільш поширеним є встановлення єдиної мінімальної заробітної плати, що охоплює більшу частину зайнятого населення або створення досить складної структури загальних мінімальних тарифних ставок. Так, у Мексиці існує 111 диференційованих зон, у кожній з яких встановлені загальні мінімуми для сільськогосподарської та несільськогосподарської праці, а також для специфічних видів діяльності або торгівлі [1, с. 21].

Разом із наявністю великої кількості відмінностей в застосуванні мінімальної заробітної плати у різних країнах, існує два основних критерії визначення мінімальної заробітної плати: 1) мінімальні потреби працівників і їх сімей (поширений переважно у країнах, що розвиваються); 2) рівень оплати за аналогічну працю у схожих галузях і спеціальностях (застосовують переважно у розвинених країнах). Важливою умовою визначення розміру мінімальної заробітної плати також є прийнятий в економіці розмір середньої заробітної плати. При забезпеченні оптимальних співвідношень між мінімальною та



середньою заробітною платою можливе виконання заробітною платою її основних функцій. Відповідно до висновків міжнародної комісії, утвореної у 1988 році з ініціативи Ради Європи, справедливим вважається рівень мінімальної заробітної плати, який досягає 68 % національної середньої заробітної плати. В Україні, за останні три роки, співвідношення мінімальної заробітної плати до її середнього рівня у 2011 році становило 36,5 %, у 2012 році – 36,2 %, у 2013 році – 35,0 %. Зокрема, це свідчить про не стабільний стан у сфері регулювання оплати праці та необхідність пошуку сучасних індикаторів впливу для приведення його у відповідність до ринкових умов господарювання.

Разом з тим, що мінімальна заробітна плата повинна знаходитися у оптимальному співвідношенні до рівня середньої заробітної плати, в Україні за орієнтир прийнято прожитковий мінімум. Адже, рівень середньої заробітної плати в нашій країні настільки низький, що лише у липні 2002 року, вперше з часу ухвалення закону України «Про прожитковий мінімум», середня заробітна плата перевищила законодавчо затверджений розмір прожиткового мінімуму для працездатної особи. На даний час, держава намагається встановити й утримати розмір мінімальної зарплати й прожиткового мінімуму (в розрахунку на працездатну особу) на однаковому рівні.

Важливим, на нашу думку, є і те, що із прийняттям рішення про підвищення рівня мінімальної заробітної плати одночасно повинно відбуватися пропорційне підвищення окладів (ставок) заробітної плати усіх категорій працюючих. Як правило, при кожному наступному підвищенні розміру мінімальної заробітної плати загострюється протиріччя між суб'єктами соціально-трудових відносин. З одного боку, держава намагається реалізувати підпункти затверджених нею програм щодо наближення мінімальної заробітної плати до величини прожиткового мінімуму; профспілки теж виступають за підвищення мінімальної заробітної плати з метою поліпшення соціального захисту та підвищення життєвого рівня найманих працівників. З іншого боку, роботодавці (власники засобів виробництва) намагаються чинити опір. На це є дві причини об'єктивна і суб'єктивна. Об'єктивна – підприємство, з огляду на фінансові результати своєї діяльності, не завжди має можливості здійснити підвищення заробітної плати. Суб'єктивна – власник не бажає втрачати свої надприбутки. Адже підвищити заробітну плату необхідно усім категоріям працюючих, інакше не буде збережено диференціацію в оплаті праці кваліфікованої та некваліфікованої робочої сили.

Таким чином, практика застосування законодавства з оплати праці в перехідний до ринкової економіки період та явні недоліки й протиріччя в організації заробітної плати переконливо доводять об'єктивну необхідність посилення усіх складових інституціонального і організаційно економічного механізму регулювання оплати праці. Виходячи з вище зазначеного випливає, що необхідними умовами ефективного державного регулювання оплати праці є: встановлення обґрунтованої величини мінімальної заробітної плати і періодичний перегляд її розміру, виходячи із реальних фінансових можливостей країни; держава повинна зробити певні кроки щодо удосконалення податкового законодавства з метою зниження податкового тиску як на фізичних осіб, так і на фонд оплати праці, що в свою чергу приведе до підвищення купівельної спроможності трудових доходів населення; у питаннях з регулювання оплати праці повинні переважати непрямі методи контролю, орієнтовані на соціально-економічний розвиток суспільства.

#### Література

1. Мандибура В. О. Аналіз економічних та правових методів регулювання мінімальної заробітної плати (досвід країн ринкової економіки) / В. О. Мандибура, В. О. Тимофеев. – К.: Парламентське Видавництво, 1997. – 87 с.
2. Про оплату праці : закон України // Закони України. Т. 8. – К., 1997. – С. 210 – 218.

Герасименко О.О., к.е.н., доц.

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», м. Київ, Україна

### УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ В СИСТЕМІ ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ІННОВАЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Сучасні глобальні зрушення у світовій економіці підтверджують суттєве перегрупування факторів і джерел, які визначають випереджальний економічний розвиток. Можливості традиційних ресурсів економічного зростання звужуються, домінантою у становленні моделі позитивної економічної динаміки в XXI ст. стає система інноваційних процесів, нових технологій, продуктів і послуг. Успішне здійснення інноваційної діяльності забезпечує на різних рівнях високі соціально-економічні результати, сильні позиції на ринках, належне місце у світовому економічному просторі.

Інноваційна проблематика посідає важливе місце в дослідженнях зарубіжних вчених: Р. Акоффа, І. Ансоффа, Л. Водачека, П. Друкера, Е. Менсфілда, М. Портера, Б. Санто, Д. Сахала, Б. Твісса, Р. Уотермена, Р. Фостера, М. Хучека, Й. Шумпетера та ін. Суттєвий внесок у дослідження механізмів управління інноваційною діяльністю на різних рівнях зробили вітчизняні вчені – О. Амоша, Ю. Бажал, Л. Безчасний, Є. Бойко, В. Геєць, Н. Гончарова, О. Жилінська, Г. Калитич, А. Корінний, О. Лапко, Б. Малицький, Л. Нейкова, П. Перерва, В. Семиноженко, Л. Смоляр, Д. Черваньов та ін. Кадровий аспект інноваційної діяльності знайшов відображення в роботах таких авторів, як Л. Бляхман, В. Богачов,

Ю. Васильчук, Е. Віхлисенко, Б. Генкін, М. Грачов, Г. Добров, Н. Лапін, Л. Меншиков, Б. Нагорний, Г. Попов, А. Пригожин, Е. Старобінський, Г. Слезінгер, В. Шахова та інші. Проте, аналіз теоретико-прикладного доробку засвідчив, що залишаються не розробленими теоретико-прикладні проблеми вдосконалення кадрового потенціалу з використанням ефективних механізмів управління працею, що дозволяють закріпити висококваліфікований персонал та забезпечити його подальший розвиток і раціональне використання.

Метою дослідження є виокремлення складових управління працею як інструментів вдосконалення кадрового потенціалу інноваційних підприємств.

Експертні оцінки та офіційні статистичні дані щодо стану інноваційного розвитку вітчизняної економіки підтверджують домінування застарілих технологічних укладів, слабе нарощування потенціалу у сфері високих технологій, згортання масштабів випуску наукомісткої та високотехнологічної продукції, зменшення частки підприємств, що здійснюють інноваційну діяльність, зниження рівня інноваційної активності промислових підприємств, що в кінцевому рахунку призводить до ослаблення позицій на міжнародній арені. Однією з передумов формування зазначених тенденцій стало зменшення чисельності фахівців-виконавців наукових та науково-технічних робіт, в тому числі і в підприємницькому секторі, впродовж останніх років (табл. 1).

Таблиця 1

Чисельність фахівців, які виконують наукові та науково-технічні роботи в Україні, осіб\*

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Всього	105512	100245	96820	94138	92403	89564	84969	82032
Підприємницький сектор	50986	45947	43066	40139	38548	37568	35445	32023

\* Складено за даними стат. зб. «Наукова та інноваційна діяльність в Україні». – Електронний ресурс. – Режим доступу: ukrstat.gov.ua

Протиріччя між традиційним виробництвом і необхідністю інноваційного розвитку потребує перебудови всієї системи управління працею та ставлення до людського ресурсу. Інноваційні структури вимагають від працівника особливої гнучкості і рухливості мислення, особливого типу внутрішньої потреби у творчості, своєрідної форми самореалізації й інтеграції в соціальну систему.

Теоретико-прикладні аспекти управління працею фахівця-новатора повинні базуватись на особливостях трудової діяльності у сфері створення інновацій, що наочно зображено на рис. 1.

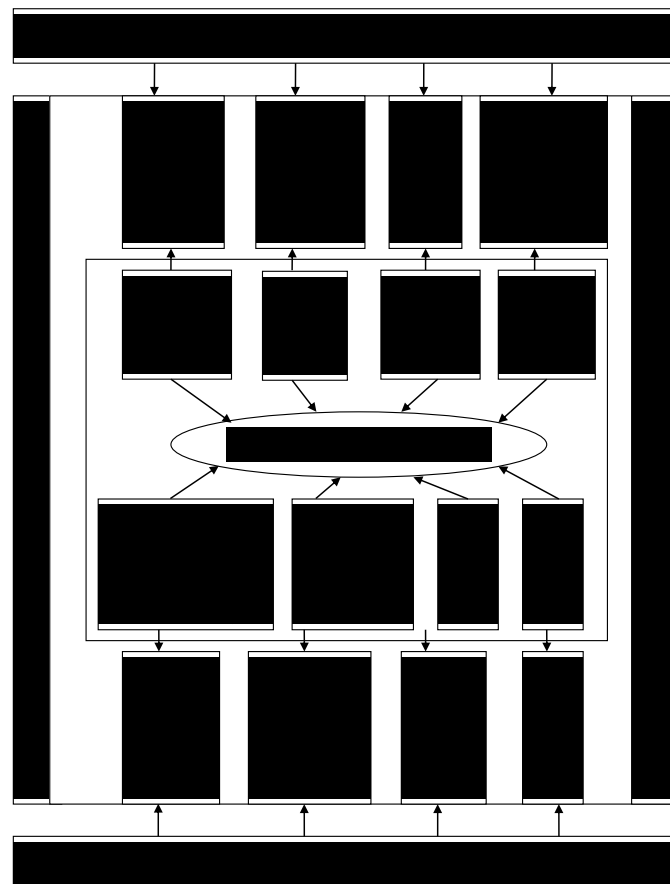


Рис. 1. Теоретико-прикладний сценарій управління працею на інноваційному підприємстві

Глибокі трансформації на етапі постіндустріального розвитку зумовлюють потребу в кадровому потенціалі, здатному продукувати різновекторні інновації, вчасно та якісно реагувати на інноваційні зміни. Основою філософії бізнесу в інноваційній сфері має стати пріоритетність кадрового потенціалу, закріплення та розвиток якого може бути забезпечено на основі застосування широкого спектру методів зовнішньої винагороди, зокрема таких як мотивація вищих потреб, мотивація через причетність до компанії, розвиток особистості співробітника за допомогою делегування відповідальності, гарантія зайнятості, гнучкі графіки роботи, формування у працівників почуття стабільності й упевненості в майбутньому, гнучка система оплати праці з орієнтацією на ринкові ставки заробітної плати та з урахуванням індивідуальних компетенцій і заслуг працівника, призначення персональних надбавок, заохочення раціоналізації, підвищення творчої ініціативи працівників, створення умов для одержання задоволення від роботи, одержання визнання, створення атмосфери, що сприяє розкриттю здібностей працівників та заохочення їх розвитку, підвищення рівня компетентності співробітників та активізація їхнього творчого потенціалу, постійна ротація працівників, заохочення змагальності між підрозділами, заохочення вільного творчого пошуку та заслуг на шляху до підвищення якості, безперервне навчання та розвиток персоналу, коучинг та менторство, створення атмосфери самомотивації й самостимулювання, повне використання потенціалу кожного працівника й усіх його талантів, забезпечення широких можливостей просування по службі та реалізації ділової кар'єри, використання корпоративних цінностей (професіоналізму, відданості й лояльності стосовно компанії), програми участі в прибутках та капіталі, охоплення співробітників програмами пенсійного забезпечення та багато інших.

Імплементація зазначених методів та інструментів в цілісну систему управління працею на інноваційних підприємствах України має здійснюватись в рамках стратегії та політики менеджменту персоналу, сформованих з урахуванням фінансового стану та цінностей корпоративної культури.

Глевацька Н.М., к.е.н., доц.  
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## **ДОСЛІДЖЕННЯ СВІТОВОГО ДОСВІТУ ОРГАНІЗАЦІЇ ЗАХИСТУ СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Українські суб'єкти господарювання, як відкрита система, функціонують у складному, нестабільному і динамічному зовнішньому середовищі. На сьогодні даний сектор переживає дуже складний період з недостатньо прогнозованими і недосконалими шляхами свого розвитку, а саме на законодавчому рівні так як чинні НПА, які стосуються економічної безпеки не завжди відповідають нормам міжнародного права. Саме тому питання забезпечення безпеки підприємництва є досить актуальним, адже застосування міжнародного досвіду вирішення цих проблем та встановлення напрямів його адаптації до умов нашої держави є пріоритетним для України [1].

Американські дослідники виділяють три функціональні області діяльності недержавних підрозділів безпеки:

- захист інформації;
- захист персоналу;
- фізичний захист.

Служби промислової і комерційної безпеки США в числі інших функцій контролюють також характер і обсяг торговельно-економічних і науково-технічних обмінів фірм США з іноземними партнерами; встановлюють неофіційні стосунки з керівниками місцевих фірм, і особливо з представниками їх експортних відділів; підтримують контакти з місцевими митними органами, а також спецслужбами; поширюють в місцевих ділових колах, у тому числі через торгові палати і інші союзи і об'єднання підприємців, списки Консультативної ради забезпечення безпеки за кордоном, матеріали її сесій і засідань окремих підкомітетів, рекомендації адміністрації США щодо обмежень постачань до тих чи інших країн новітньої технології і техніки; протидіють іноземним спецслужбам щодо їх добування науково-технічної і економічної інформації.

Заслуговує уваги досвід американців щодо створення у США широкомасштабної системи колективної безпеки американського бізнесу, що запроваджується з початку 90-х рр. У її рамках Державний департамент і понад 500 корпорацій США регулярно обмінюються інформацією з найгостріших питань загроз підприємницькій діяльності з метою захисту американських громадян.

У рамках програми здійснюється інформаційний обмін через систему «електронного бюлетеня», що містить інформацію про стан зовнішнього середовища, попередження про можливі загрози для життя і власності американців, які працюють в 190 країнах, а також специфічну інформацію. Джерелом інформації при цьому є інформація зарубіжних представництв, повідомлення ЗМІ, доповіді, довідки і коментарі американських агентств, які знаходяться по всьому світу, контор, магазинів, що належать таким багатонаціональним корпораціям, як American Air Lines, Procter and Gamble, Bank of America, McDonald's, IBM тощо, котрі стали, по суті, «очима й вухами» системи колективної безпеки американського бізнесу.

Успішні суб'єкти бізнесу США, співпрацюючи з найнятими охоронно-детективними агентствами, з

метою мінімізації господарських ризиків можуть створювати власні служби безпеки. Більше того, у США характерною при створенні таких служб є участь працівників ФБР та ЦРУ, що дає змогу використовувати власну базу даних, досвід відбору працівників до служби безпеки фірми та сформувати при них свої спеціалізовані відділи чи відділення, в яких, як правило, працюють співробітники спеціальних служб в особі офіцерів безпеки. У такий спосіб держава не втручаючись у виробничо-господарський процес фірми, намагається не допустити або ж мінімізувати потенційні втрати суб'єкта бізнесу. Означена ситуація характерна і для банківської системи України, де у штаті служби безпеки комерційного банку перебуває офіцер-оперативник Управління по боротьбі з організованою злочинністю, завдяки чому керівництву банку значно легше проводити свою кредитну політику, оскільки кожного потенційного позичальника кредиту перевіряють через систему бази даних спецвідділу. Водночас офіцер безпеки спрощує механізм отримання та вивчення банківських документів у разі проведення відповідних перевірок із боку правоохоронців[2, с. 252-254].

Досвідом Великобританії, що може бути використаний вітчизняними бізнесменами, є формування системи профілактичних заходів через формування та діяльність служб безпеки суб'єктів підприємництва. Вказана система включає в себе як окремі, так і загальні профілактичні заходи. Змістом окремих заходів є вплив на конкретних працівників фірми з боку фахівців-психологів, задля недопущення ними протиправної діяльності або інших дій, що підривають безпеку фірми. Щодо системи загальної профілактики, то її основу становлять політичні, економічні, правові та ідеологічні заходи впливу на всіх без винятку працівників та клієнтів фірми. Названа система включає в себе виступає макрорівнем загальної системи безпеки фірми[3, с. 117-119].

У ФРН діяльність приватних служб охорони підприємств в основному спрямована на попередження правопорушень на виробництві(до 90 %). Перший напрям їх роботи полягає передусім в попередженні або зведенні до мінімуму випадків спричинення якого-небудь збитку виробництву. Друга їхня функція - це здійснення попереднього затримання правопорушника на місці злочину, а також проведення розслідування з метою виявлення порушень внутрішнього розпорядку і інших протиправних діянь, що здійснюються на підприємстві.

Якщо попереджувальна діяльність цієї служби охорони ні у кого не викликає сумнівів, то діяльність, пов'язана з розслідуванням як у рамках самого підприємства, так і поза ним, піддається критиці, бо вважається, що вона перетинається з функціями поліції.

У КНР недержавні служби безпеки наділені функціями, що надають право:

- організовувати фізичну і технічну охорону промислових і торгових підприємств, місць зберігання матеріальних цінностей;

- здійснювати охорону окремих громадян і їх особистого майна;

- проводити консультації з питань захисту від злочинних посягань;

- забезпечувати безпеку виставок, ярмарків і інших заходів;

- забезпечувати протипожежну безпеку об'єктів;

- купувати, встановлювати, експлуатувати необхідні для охорони об'єктів технічні засоби[4].

Усе викладене вимагає від підприємців, менеджерів різних рівнів знання теорії економічної безпеки, розуміння сутності безпеки фірми, її системи та структури, об'єктів безпеки, основних небезпек і загроз, кількісних і якісних показників оцінювання рівня економічної безпеки, методів аналізу чинників ризику і, що досить важливо, основних напрямів забезпечення безпеки, а також уміння втілювати у практику теоретичні положення.

#### Література

1. Іванець В.А. Щодо проблем забезпечення економічної безпеки підприємництва у сучасних умовах / В.А. Іванець // [Електронний ресурс] - режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum//2010\\_1/14.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum//2010_1/14.pdf).
2. Варналій З. Основи підприємництва: Навчальний посібник/ Захарій Варналій,. - 3-тє вид., виправл. і доп.. - К.: Знання-Прес, 2006. - 350 с.
3. Основи підприємницької діяльності: Навчальний посібник/ Борис Дратвер, Наталія Пасічник, Дмитро Закатнов та ін.; М-во освіти і науки України, АПН України, Ін-т проблем виховання. - Кіровоград, 2004. - 223 с.
4. Цигилик І. І. Основи підприємництва: Навч. посіб./ І. І. Цигилик, Т. М. Паневник, З. М. Криховецька; Мін-во освіти і науки України, Ін-т менеджменту та економіки "Галицька академія". - К.: Центр навчальної літератури, 2005. - 239 с.
5. Шваб Л. Основи підприємництва: Навч. посібник/ Людмила Іллівна Шваб,. - К.: Каравела, 2006. - 343 с.
6. [http://5ka.at.ua/load/menedzhment/bezpeka\\_biznesu\\_v\\_ukrajini\\_ta\\_zarubizhnij\\_dosvid\\_organizaciji\\_bezpeki\\_pidpriemstva\\_kursov\\_a\\_robota/38-1-0-24337](http://5ka.at.ua/load/menedzhment/bezpeka_biznesu_v_ukrajini_ta_zarubizhnij_dosvid_organizaciji_bezpeki_pidpriemstva_kursov_a_robota/38-1-0-24337)

Глушченко О.І., асистент

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», м. Полтава, Україна

### УДОСКОНАЛЕННЯ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

Ефективність діяльності або використання управлінського персоналу залежить від багатьох чинників, і методика її оцінки посідає серед них не останнє місце.

Різноманітні аспекти використання управлінського персоналу висвітлені в працях зарубіжних та українських вчених: О. Амоші, Д. Богині, С. Бандура, Н. Балтачеської, О. Єгоршина, Є. Ільїна, В. Гейця, О. Грішньої, М. Долішнього, В. Журавльова, А. Колота, В. Кібанова, О. Крушельницької, В. Казаніва, Ю. Одегова, Ф. Тейлора, Ф. Хміля, А. Чухна Л. Шаульської та інших.

Основними критеріями ефективності в управлінні є результат і витрати, але вони можуть змінюватись в залежності від об'єкту управління чи ситуації, в якій приймається те чи інше управлінське рішення. В цілому ж, критерій ефективності управлінської діяльності такі, як результат та витрати, поглиблюються іншими критеріями такими, як: характер витрат на управління (матеріальних, моральних, психологічних, фізичних), стан середовища (атмосфера у колективі), в якому виконується управлінська діяльність, рівень завдань, які вирішується тим чи іншим управлінським органом, перспективність результатів управлінської діяльності, зайнятість об'єкта управління в управлінському процесі, рівень компетентності управління, динамізм управлінського процесу.

Отже, ефективність використання управлінського персоналу залежить від ефективного розміщення працівників, їх відповідності займаним посади, професійної компетентності та багатьох інших чинників.

До найбільш ефективних, достатньо розповсюджених та перспективних методів оцінки управлінського персоналу та рівня його ефективності можна віднести метод колективного обговорення кандидата на посаду, метод коефіцієнтів, бальний метод та метод зразку, коли кандидат на посаду порівнюється з реальним працівником, що виступає у ролі так званого еталону.

З метою оцінки управлінського персоналу вирізняють три групи методів: якісні, кількісні та комбіновані [1].

До групи якісних відносять, як правило, методи біографічного опису, ділової характеристики, спеціального усного відгуку, еталону, а також оцінки на основі обговорення (дискусії).

До кількісних методів відносять всі методи з чисельною оцінкою якостей працівника. Серед них найбільш розповсюдженими є метод коефіцієнтів та бальний метод.

До групи комбінованих методів відносять такі широко розповсюджені та різноманітні методи експертний оцінки частоти прояву певних якостей, спеціальні тести та деякі інші комбінації якісних та кількісних методів. Всі вони базуються на попередньому описі та оцінці певних ознак, з якими порівнюються фактичні якості працівника.

Різноманітність методик пов'язана із засобами вимірювання особистих якостей, що використовуються та переліком якостей, що пропонуються. Однак, незважаючи на різноманітність модифікацій методик предмет оцінок завжди однаковий – якості особистості управлінця.

Використання у практиці господарювання найбільш оптимальних методик оцінки ефективності управлінського персоналу повинне визначатися менеджерами з персоналу, завданням яких буде також і досягнення найвищих результатів оцінки порівняно із найменшими затратами на неї. Такі підходи до оцінки ефективності використання управлінського персоналу сприятимуть ефективності господарської діяльності загалом.

#### Література

1. Дятлов В.А. Управление персоналом: учеб. пособ. для студ. вузов / Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Пихало В.Т. – М.: ПРИОР, 1998. – 512 с.

Гнипа-Черневецька Л.В.

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», м. Полтава, Україна

### ДЕТЕРМІНАНТИ ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ

Розбудова демократичного діалогу між суспільством, бізнесом і державою підпорядкована глобальному тренду еволюції людства та спрямована на досягнення ухвалених Всесвітньою організацією об'єднаних націй цілей розвитку тисячоліття [3]. Фундаментальні постулати, покладені в основу Декларації тисячоліття ООН, полягають у переосмисленні цінностей сучасної економіки та ринку, виходячи з пріоритету людини, її свідомості в системі саморозвитку суспільства [3]. Базові положення Глобального договору ООН створюють методологічний фундамент для реалізації ідеї та принципів відповідального підприємництва.

У контексті загальносвітових тенденцій в останнє десятиріччя спостерігається посилення уваги академічної спільноти до вирішення концептуальних проблем соціальної відповідальності та пошуку ідей щодо її практичного запровадження. Сучасні концепти соціальної відповідальності бізнесу досліджено в наукових працях О.Е. Вільямсона, С. Дж. Вінтера, М.Є. Дейча, О.Ф. Новікової, О.В. Панькової, К.К. Прахалада, В. Рамасвами, Г.П. Скляра та інших. Науковці вважають необхідними та перспективними дослідження проблем соціальної відповідальності взагалі з концентрацією уваги на проблематиці соціальної відповідальності суспільства, особистості, держави та бізнесу [2, с. 33]. Поряд з

інституціональними, соціокультурними та правовими, до актуальних напрямів досліджень соціально відповідальних відносин належать управлінські, зокрема, обґрунтування підходів щодо формування та реалізації концепції корпоративної соціальної відповідальності суб'єктами підприємництва.

Метою дослідження є визначення основних складових політики корпоративної соціальної відповідальності бізнесу.

Світова практика свідчить, що концепція корпоративної соціальної відповідальності успішно розвивається і перебуває у процесі постійних змін та вдосконалень. Узгодженню наявних підходів щодо її визначення та механізмів реалізації сприяє розуміння сутності корпоративної соціальної відповідальності як добровільної ініціативи організацій щодо дотримання етичних норм у сфері соціальної взаємодії та прийняття на себе відповідальності за вплив на навколишнє середовище, партнерів, споживачів, працівників, громади тощо [2, с. 137]. Реалізація концепції соціальної відповідальності бізнесу досягається в межах спеціально розробленої корпоративної політики.

Термін «політика» походить від давньогрецької «*politikē*» - мистецтво управління державою. В системі корпоративного управління поняття «політика» розглядається як концепція, програма послідовних дій, інструмент узгодження інтересів, процес прийняття рішень щодо вибору цілей та засобів їх досягнення. Формування економічної корпоративної політики невіддільне від інтересів держави, інших суб'єктів бізнесу, суспільства й окремих його членів. Проте ці інтереси дуже різні, а тому, як зазначають Е. Аткинсон і Дж. Стігліц, конфліктуючі інтереси перетворюються на колективні рішення лише шляхом точного моделювання відмінностей великого масиву економічних інтересів [1, с. 254]. На цій підставі ключовими детермінантами формування політики корпоративної соціальної відповідальності бізнесу слід вважати процес визначення цілей, об'єктів, мотивів і пріоритетів, принципів і завдань, кількісних і часових характеристик, основних напрямів і методів реалізації, конкретних виконавців і необхідних ресурсів. Зміст розробленої політики має бути планом співвідношення цілей, інструментів, ресурсів і загроз.

Усвідомлюючи, що реалізація будь-якої соціально-економічної політики супроводжується виникненням перешкод об'єктивного та суб'єктивного характеру, в процесі формування політики корпоративної соціальної відповідальності бізнесу мають бути проаналізовані та узгоджені всі інтереси, які зачіпатимуться ухваленими рішеннями. Реалії функціонування вітчизняної економіки свідчать про те, що інтереси підприємництва у переважній більшості випадків зневажають соціальні запити суспільства. Разом з тим, як наголошують О.Е. Вільямсон та С. Дж. Вінтер, у країнах з розвинутою ринковою економікою епоха цінової конкуренції, що тривала понад сто років і супроводжувалася безвідповідальною та нестримною гонитвою компаній за прибутками, добігає кінця [5]. К.К. Прахалад та В. Рамасвами доводять, що активне залучення споживачів та суспільства до внутрішніх процесів організацій ґрунтовно підживляє глибоко вкорінені засади бізнесу: 1) що будь-який суб'єкт підприємництва може творити цінність одноосібно; 2) що носієм цінності є тільки продукти або послуги суб'єкта підприємництва [4, с. 9].

У науковій праці [6] акцентовано увагу на тому, що отримання прибутку суб'єктом підприємництва можливе шляхом задоволення потреб споживачів, а отже, підприємницька діяльність, незалежно від видів і сфер її здійснення, має соціальні наслідки. Відтак, на результати підприємницької діяльності поряд з виробничо-господарськими впливають й інші (соціальні, екологічні) чинники і значення останніх неухильно зростає. Цей факт спонукає до відповідального ведення бізнесу та всебічного узгодження цілей корпоративного управління й інтересів держави, суспільства, індивіда.

Об'єктами впливу політики корпоративної соціальної відповідальності бізнесу є працівники, споживачі, контрагенти, конкуренти, організації соціальної інфраструктури (транспорту, освіти, охорони здоров'я тощо). Її ключовими мотивами має бути зростання продуктивності праці; поліпшення іміджу, репутації підприємства, реклама товару чи послуги; залучення інвестицій; податкові пільги; стійкість і стабільність розвитку підприємства в довгостроковій перспективі; конкурентоспроможність підприємства.

Систему пріоритетів політики корпоративної соціальної відповідальності становлять безпека праці, стабільність заробітної плати, надання допомоги, додаткове медичне й соціальне страхування працівників, розвиток людських ресурсів, спонсорство та корпоративна благодійність, взаємодія з місцевою громадою та місцевими органами влади, сприяння охороні навколишнього середовища, відповідальність перед споживачами за якість товарів і послуг.

Реалізація політики корпоративної соціальної відповідальності здійснюється на основі принципів добровільності, комплексності, відкритості та публічності, взаємного морального (матеріального) зиску, системності (стандартів), вагомості, розвитку партнерства, адресності соціальної підтримки, різноманітності форм і методів реалізації політики корпоративної соціальної відповідальності з урахуванням фінансового стану підприємства, соціально-економічного стану регіону або країни, розвитку громадянського суспільства.

Таким чином, дотримання послідовного підходу щодо формування політики корпоративної соціальної відповідальності створює основу не лише для узгодження інтересів та цілей соціально-економічного розвитку держави, суспільства, бізнесу та індивіда, а й забезпечує надійну основу

досягнення підприємством комерційного успіху в довгостроковій перспективі засобами, які передбачають інтеграцію соціального та екологічного аспектів у систему стандартів діяльності, дотримання моральних цінностей.

#### Література

1. Аткинсон Э.Б. Лекции по экономической теории государственного сектора / Э.Б. Аткинсон, Дж.Э. Стиглиц. – М., 1995. – С. 404.
2. Діагностика стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки) : монографія / О.Ф. Новікова, М.С. Дейч, О.В. Панькова та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2013. – 296 с.
3. Мережа Глобального договору в Україні [Електронний ресурс] : офіційний сайт. – Режим доступу : <http://www.globalcompact.org.ua>. – Назва з екрану.
4. Прахалад К.К. Майбутнє конкуренції. Творення унікальної цінності спільно з клієнтами : [пер. з англ. М. Ставицького] / К.К. Прахалад, В. Рамасвами. – К.: Видавництво Олексія Капусти (підрозділ «Агенція «Стандарт»), 2005. – 258 с.
5. Природа фірми : походження, еволюція і розвиток : [пер. з англ. А.В. Куликова] / [за ред. О.Е. Вільямсона, С. Дж. Вінтера]. – К.: А.С.К., 2002. – 336 с.
6. Скляр Г.П. Соціальна відповідальність у структурі мотивації інвестування в туристичному бізнесі / Г.П. Скляр, О.В. Яріш, Л.В. Гнипа-Черневецька // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – № 4 (49). – 2011.- С. 193-198.

Гончар І.О., к.т.н., доц.

Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського, м. Харків, Україна

### КОНКУРЕНТНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ

Розв'язання проблем конкурентного розвитку потребує чіткого визначення сутності цієї категорії, чинників впливу на нього. Перш за все слід відзначити наявність розбіжностей у тлумаченні різними авторами сутності розвитку, який у більшості випадків ототожнюють із зростанням, збільшенням обсягів виробництва. Дійсно, індикатором зростання у світовому співтоваристві вважають валовий внутрішній продукт країни (ВВП), його нарощування дозволяє підвищувати життєвий рівень населення, збільшувати вільний час для відпочинку та саморозвитку особистості. Але економічне зростання супроводжується і негативними явищами: погіршенням екологічних умов, зростанням психологічної напруги та захворювань населення, а коли збільшення чисельності населення випереджає зміни у обсягах виробництва, то не призводить і до зростання його добробуту. Тому при оцінці досягнень країн акцентують увагу на людському розвитку, який крім рівня ВВП враховує тривалість життя, освіту населення.

Ряд авторів, до яких належить і Й.Шумпетер, звертають увагу на відмінності між розвитком і зростанням, підкреслюють, що розвиток супроводжується якісними змінами [1]. Розвиток, як процес переходу від одного стану до іншого, більш досконалого трактується і у великому тлумачному словнику сучасної української мови [2]. У енциклопедичному словнику 80-х років минулого століття відзначається, що розвиток може бути еволюційним, коли поступово змінюються кількісні характеристики об'єкту, або революційним, коли здійснюються якісні зміни. До того ж визнається можливість не тільки прогресивного але й спадного, регресивного розвитку.

З погляду авторів найбільш точну характеристику поняття розвитку (стосовно країни, регіону) надає Р.Нурсєв, який відзначає, що це комплексний, багатомірний процес, що передбачає глибокі зміни не тільки основних факторів виробництва, але й в соціально-економічній, політичній, інституціональній сферах, інфраструктурі, освіті [3].

Для українських підприємств, які необхідно виводити з кризового стану, еволюційний розвиток може лише поліпшити використання існуючих потужностей, чого недостатньо для посилення конкурентних позицій як на внутрішньому так і світових ринках, зменшення відставання національної економіки від економічно розвинених європейських країн. Необхідні революційні зміни. Тому мова може йти лише про конкурентоспроможний розвиток, особливістю якого автори вважають якісні позитивні зміни у всіх аспектах діяльності підприємства, які є основними чинниками зростання його конкурентоспроможності, а також сприяють підвищенню конкурентоспроможності регіону, країни. Для здійснення конкурентоспроможного розвитку необхідне певне підґрунтя, яке створюється завдяки формуванню відповідного потенціалу.

Існують різні визначення потенціалу. Так, інноваційний потенціал характеризують здатністю і готовністю організації здійснювати інноваційні процеси. Потенціал також визначають як можливість здійснювати певну діяльність заради досягнення встановлених цілей. Бурда А.І. розглядає методологічні підходи оцінки локальних (трудоного, мотиваційного, соціального) потенціалів підприємства, які є компонентами потенціалу розвитку, який в свою чергу формує ступінь конкурентоспроможності підприємства [4]. Відомі автори акцентують увагу на тому, що нові стратегії підприємства пов'язуються із досягнутим потенціалом та водночас обмежуються цим потенціалом. Тому, потенціал не можна розглядати як наявні максимальні можливості, бо ці можливості постійно змінюються нарощуючи або знижуючи потенціал. Але всі автори одностайні в тому, що потенціал – це складна, динамічна,

багатокомпонентна система, яка характеризує можливості подальшого удосконалення об'єкту господарювання. Потенційні можливості об'єктивно існують але часто приховані, не проявляються. Їх сукупність складає потенціал певної системи у якомусь відношенні (військовому, технічному, економічному) або загальний потенціал розвитку.

Здійснення стратегічного управління потребує виявлення цих прихованих можливостей та їх взаємозв'язку для обґрунтування стратегії. Але ще більше значення має цілеспрямоване формування потенціалу, який дозволить досягти бажаної мети. Для цього необхідно визначити основні складові стратегічного потенціалу будь-якої системи та особливості формування потенціалу для різних категорій систем.

При виділенні елементів потенціалу проводять аналогію з відкритою економічною системою певного рівня. Так, потенціал підприємства залежить від внутрішньої складової (сукупність ресурсів, компетенцій, бізнес-процесів) та стану зовнішнього середовища і зв'язком з ним. Для підприємства кожна з внутрішніх складових є керованою. На зовнішнє середовище впливати важче. Але підприємствам треба вчитись швидко реагувати на його зміни а органам регіонального управління створювати умови для зростання потенціалу підприємств.

#### Література

1. Шумпетер Й. Теория экономического развития (исследования предпринимательской прибыли, капитала, процента и цикла конъюнктуры) /Й.Шумпетер.-М.: Прогресс,1982.-158с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови/ Уклад. І голов. Ред.. В.Т.Бусел.-К.: Ірпінь: ВТФ «Перун», 2007.- 1376 слів.
3. Нуреев Р. Экономика развития: модели становления рыночной экономики/ Р.Нуреев.- М.: ИНФРА.- М., 2001.- 236с.
4. Бурда А.І. Оцінка функціональних складових потенціалу розвитку підприємств машинобудівної галузі// Інвестиції: практика та досвід - 2008. - №12- С. 41-46.

Горина Е.А., к.е.н.

НИУ «Высшая школа экономики»,

Центр анализа доходов и уровня жизниИнститута управления социальными процессами,

г. Москва, Россия

Бурдяк А.Я.

Российская академия народного хозяйства и государственной службыпри Президенте Российской Федерации,

Институт социального анализа и прогнозирования, г. Москва, Россия

### **РАСШИРЕНИЕ КОНТУРОВ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА: ГОРОДСКАЯ СРЕДА И ЖИЛИЩНЫЕ УСЛОВИЯ**

В понимании развития человечества недавно произошло смещение акцентов к показателям уровня и качества жизни населения, суть которого изложена А. Сенем и Дж. Стиглицем (Stiglitz и др., 2009, с. 14) и состоит в многокритериальном измерении экономического развития и социального прогресса сразу по нескольким направлениям: материальные показатели уровня жизни (доход, потребление, благосостояние); здоровье; образование; личная деятельность, включая занятость; политический голос и управление; социальные связи и взаимоотношения; окружающая среда (в настоящем и в будущем); безопасность, как экономическая, так и физическая. Акцент на социально-демографической составляющей ставит задачу создания условий для развития возможностей человека, одним из ключевых факторов которого является благоприятная среда обитания и комфортные жилищные условия.

Существует ряд способов комплексного измерения явлений и процессов, один из них заключается в определении пороговых значений индикаторов, которые должны быть достигнуты всеми странами (Декларация, 2002). Вторая группа методов основана на построении индексов или шкал, численно оценивающих совокупное влияние групп факторов и принимающих во внимание прогресс сразу в нескольких направлениях. Они применяются для межстрановых сравнений – индекс человеческого развития ООН, индекс скорректированных чистых накоплений Всемирного банка, индекс лучшей жизни Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР, 2013), а также для сравнения регионов внутри одной страны или городов. Для Российской Федерации разработаны эколого-экономический индекс регионов РФ РИА Новости и WWF России (Бобылев и др., 2012), классификация регионов НИСРП (Социальный, 2014), интегральный индекс качества жизни (Бобков и др., 2009), индекс оценки качества социально-экономического пространства региона (Полякова, 2011) и другие.

Однако, несмотря на понимание необходимости формирования среды в интересах человека, как условия для его самореализации, стандартных подходов к измерению качества городской среды пока не выработано, и данная работа предлагает один из возможных способов решения данной задачи на примере г. Москвы. Среди регионов и городов России Москва лидирует и по сводному показателю качества жизни (Рейтинг регионов, 2013), и по стандартному индексу человеческого развития (Горина, 2012; National, 2013). Вместе с тем, Москва – второй город в России по выбросам в атмосферу (Рейтинг



городов, 2013), а эколого-экономический индекс регионов России, учитывающий истощение природных ресурсов (Доклад, 2013, с.179), напротив, на ведущие места выводит аграрные регионы страны, а г. Москва в нем занимает 30-ю строку (Бобылев, 2012, с.124).

В отличие от предшествующих работ, основанных на системном подходе и объективных количественных характеристик воздействия городской среды на население, мы предлагаем использовать средовой подход, в центре которого – субъективное восприятие городской среды жителями и измерение качества жизни горожан на основе их оценок и мнений. Похожая концепция используется при междустрановых сравнениях качества жизни (Eurofound, 2012, Svallfors, 2012). Эмпирическая основа исследования – два опроса «Москва и москвичи», индивидуальный и домохозяйственный, проведенных осенью 2012 г. по широкому спектру тем об условиях и качестве жизни горожан.

Мы рассматриваем городскую среду г. Москвы в терминах балльных оценок физических и социальных характеристик, по индикаторам приверженности городу, по удовлетворенности городской инфраструктурой. Далее мы сужаем поле рассмотрения, описывая наиболее и наименее острые проблемы в районе проживания, и затем переходим в область стыка личных и городских интересов, в сферу качества жилищно-коммунальных услуг. Проведенное исследование показало, что население столицы в целом позитивно воспринимает городскую среду, проявляя высокую степень приверженности и относительно низкий уровень конфликтности по отношению к ней. Несмотря на тесноту жилья и частые перебои коммунальных услуг, москвичи не склонны драматизировать ситуацию. Разработанная в данном исследовании методология универсальна и может применяться для регулярного измерения благоприятности среды и улучшения качества экономического развития в других городах России и за её пределами.

#### Литература

1. Бобков В.Н., Денисов Н.А., Маликов Н.С. Оценка качества жизни населения на основе системы социальных стандартов // Уровень жизни населения регионов России. 2009. № 6. С. 27-33.
2. Бобылев С.Н., Минаков В.С., Соловьева С.В., Третьяков В.В. Эколого-экономический индекс регионов РФ. Методика и показатели расчета / под ред. Резниченко А.Я., Шварца Е.А., Постновой А.И. М.: WWF России, РИА Новости, 2012.
3. Горина Е.А. Индекс человеческого развития в России и других странах мира. Обзор по материалам доклада ПРООН // SPERO. Социальная политика: экспертиза, рекомендации, обзоры, №16, 2012.

Грига В.Ю., к.е.н., с.н.с.

ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», м. Київ, Україна

### НОВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ОБ'ЄКТ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ

Сьогодні у світових наукових і політичних колах все більшої популярності набуває термін «emerging technologies», який в Україні ще не знайшов свого розповсюдження. Зокрема, про такі технології йдеться у публікаціях ОЕСР, у програмі Європейського союзу Horizon 2020 тощо. Крім цього в офіційних документах ЄС використовуються термін «ключові базові технології», який за змістом має багато спільного з попереднім терміном.

Оскільки на сьогодні немає точного перекладу терміну «emerging technologies» українською мовою, нами пропонується використовувати термін «новітні технології» або «новітні перспективні технології». Адже «emerging» з англійської перекладається як те, що виникло нещодавно і почало розвиватися.

Метою даної роботи є обґрунтування доцільності введення в науковий оборот згаданого терміну, що дасть можливість підвищити практичну значимість наукових досліджень та посилити позиції України у світовій науковій системі зокрема.

Отже, вперше термін «новітні технології» почав з'являтися в науковій літературі у 60-х роках минулого сторіччя, а найбільш активна фаза зростання популярності розпочалася у 90-х роках, що загалом відповідає підвищенню інтересу до інноваційних систем, інноваційної політики тощо. Незважаючи на те, що термін «новітні технології» є досить старим, активне обговорення питань, пов'язаних з ними, розпочалося у 90-х роках і загалом відповідає загальним тенденціям у розвитку теорії інноваційного розвитку. Примітно і те, що серед найбільш популярних робіт щодо новітніх технологій багато з них, були написані фахівцями з Південно-Східної Азії, що корелює з динамікою соціально-економічного розвитку цих країн.

Аналізуючи сутність терміну, слід відзначити, що на даний момент у науковій спільноті не опрацьованого єдиного підходу до його тлумачення. Однак, можна виділити сутнісні характеристики, які характеризують такі технології:

- висока швидкість розвитку;
- процес переходу і / або зміни до чогось нового;
- ринковий або економічний потенціал використовується ще не повною мірою;
- все більше спираються на наукові знання, тобто результати наукових досліджень.

Відомі американські фахівці Cozzens S. , Gatchair S., Kang J., Kim K.-S. пропонують наступне

визначення новітніх технологій, а саме – це такі технології, що ґрунтуються на результатах наукових досліджень, які в свою чергу характеризуються новизною, швидким розвитком, та потенційно значним впливом.

Деякі науковці схильні використовувати терміни «новітні (перспективні) технології» та «нові технології» як синоніми. Однак це не зовсім вірно, адже окрім новизни до першого терміну входять також інші характеристики: швидкість розвитку, потенціал впливу на економіку. Фактично новітні технології є лише частиною нових технологій. Аналогічно перспективні технології також не тотожні новітнім, адже не обов'язково кожна перспективна технологія є новою. З іншого боку, здається, що інший термін – руйнуюча технологія, який було запроваджено Крістенсеном наприкінці 90-х років – має спільні характеристики з новітніми технологіями. Однак, вони не є еквівалентними один одному. Концептуально відмінністю між ними є те, що термін «руйнуючі технології» несе багато інших змістовних навантажень, проте не характеризуються швидким розвитком. Емпіричні дослідження засвідчують, що руйнуючі технології, як і новітні, рідко впроваджуються вже існуючими фірмами (за виключенням ТНК), тоді як головну роль у їх розповсюдженні відіграють стартапи. Виходячи з цього динаміка кількості, в т.ч. поява нових, малих інноваційних підприємств є непоганим показником, що характеризує інноваційні можливості галузі та країни в цілому.

Взаємовідносини між високими технологіями та новітніми також є достатньо розпливчастими. Теоретично новітні технології можуть належати і до середніх, і до низьких технологій. З іншого боку, не всі високі технології є новітніми. Фактор часу, тобто новітність, і швидкість розвитку є те, що відрізняють високі технології від новітніх. Крім цього, відмінність може полягати і в потенціалі високих технологій, адже не всі високі технології спроможні суттєво вплинути на економіку та суспільство. Таким чином, можна стверджувати, що термін «новітні технології» є самостійним, хоча і в тісному взаємозв'язку з іншими термінами, у теорії інновацій і має велике практичне значення для забезпечення економічного зростання країни. Адже вчасне розпізнавання найбільш перспективних напрямів технологій значно підвищує шанси на їх розвиток у країні, звісно за умови реалізації адекватної політики щодо їх підтримки.

Джерелом інформації для ідентифікації новітніх технологій, як правило, є наукові публікації та патенти, які відображають як наукову новизну, так і частково потенційний вплив новітньої технології. Основними показниками відповідно є кількість публікацій (патентів) впродовж періоду часу та ключові слова (коди міжнародної патентної класифікації), які відображають технологічний напрям. Серед сучасних методів виявлення новітніх технологій найбільш популярним через його відносну простоту та доступність є метод аналізу сплесків, який був розроблений американським вченим Дж. Клайнбергом на початку 2000-х років. В своїй роботі він намагався розробити формалізований підхід виявлення корисних сутнісних структур з потоків документів шляхом аналізу сплесків на основі теорії масового обслуговування. Пізніше саме цей метод став використовуватися в ОЕСР для виявлення новітніх технологій, а в якості джерела інформації – міжнародна статистика патентів, отриманих за процедурою РСТ.

Отже, відповідно до результатів аналізу фахівців ОЕСР за останнє десятиліття найбільш інтенсивними патентні сплески були за такими технологічними напрямами: бездротові мережі зв'язку, системи та методи обробки даних спеціально адаптовані для управлінських, комерційних, фінансових, наглядових цілей та прогнозування, композиції мийних засобів, мікроорганізми або ферменти; їх композиції, специфічна терапевтична активність хімічних сполук або медичних препаратів тощо.

Динаміка спільного розвитку запатентованих технологій (т.зв. патентних пар) характеризує появу технологій, що утворилися на перетині різних наукових галузей. Наприклад, сьогодні активно розробляються та впроваджуються в економіці нові пристрої відображення, що виникли в результаті коінновацій в основних електричних елементах, пристроїв відображення та оптики. Все більшим стає кількість спільних розробок на перетині медичних та ветеринарних наук і біохімії, а також на перетині медичних і ветеринарних наук з технологіями вимірювання та випробуваннями.

Ще одним цікавим показником, який слід брати до уваги при розробці державної політики стосовно розвитку технологій, є кількість патентів за окремими технологічними напрямами, адже вона характеризує рівень конкуренції у цих напрямках. Чим більшою є кількість патентів, тим більш є конкуренція і тим важче вийти на відповідний ринок технологій. В той же час незначна кількість патентів у перспективній технологічній галузі дає більше шансів на успішний розвиток технології в країні. Найменша кількість патентів (менше 500) спостерігалася у технологіях забезпечення секретного зв'язку та створенні штучних перешкод у зв'язку, тоді як найбільш конкурентними були такі технологічні напрями, як мережі бездротового зв'язку (понад 26 тисяч патентів).

Підсумовуючи вищевикладене, слід відзначити перспективність запровадження терміну «новітні технології» у практику вітчизняного державного управління. На відміну від технологічного прогнозування ідентифікація новітніх технологій більш тісно пов'язано з реальними процесами у науці, економіці та суспільстві, а тому їх використання у політиці може мати більш конкретні результати, особливо при фокусуванні зусиль на стимулювання незначної кількості технологічних ніш.

## МОТИВАЦІЙНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ІННОВАЦІЙНО-АКТИВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Мотивація є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети залежить від злагодженості роботи людей. Знаючи мотивацію працівників, можна достовірно спрогнозувати їх реакцію на дії керівництва. Дослідження мотиваційних переваг працівників підприємства дає змогу зрозуміти причини їх поведінки і з більшою ймовірністю передбачити їх реакцію на рішення менеджменту. Це стосується і питань розвитку персоналу. Необхідно досягти зацікавленості (вмотивованості) працівників підприємства до постійного підвищення своєї професійної компетентності, в тому числі – через участь у програмах розвитку персоналу. Водночас, формування програм розвитку персоналу має здійснюватися і з урахуванням інтересів підприємства – як власника колективного знання, зацікавленого у тому, щоб набуті у процесі навчання знання були використані для реалізації цілей підприємства. Необхідність формування мотиваційної основи узгодження цих інтересів і зумовлює актуальність даного дослідження.

Функція мотивації у доволі широкому спектрі її проявів досліджувалась і досліджується багатьма науковцями – як у розрізі суто мотиваційних теорій (поведінкового, процесного підходів), так і у світлі інституціональної економічної теорії, психології, праксеології, теорії підтримки бажаної поведінки тощо. Важливо бачити і можливості її застосування у процесі управління розвитком персоналу інноваційно-активного підприємства. Це і визначило мету даного дослідження.

Функція мотивації безпосередньо стосується управління персоналом. Вона формує мотиваційну основу реалізації управлінських рішень. Система мотивації праці на підприємстві відіграє одну з провідних ролей з усіх внутрішніх факторів, що впливають на розвиток підприємства. Саме правильне стимулювання робітників і вдале мотивування до виробничої діяльності дає внутрішній поштовх для більш ефективного виробництва і з рештою більш ефективного функціонування підприємства.

Сучасні економічні відносини створюють умови для розвитку конкуренції між підприємствами, що висуває і нові вимоги до служби управління персоналом. Це не тільки планування потреби в кадрах, їх добір і розміщення в межах наявного штатного розпису, а й формування системи навчання персоналу, що потребує зміни підходів до вибору методів і напрямів мотивації персоналу.

На сьогодні, за результатами багатьох досліджень, основним мотивуючим чинником переважної більшості працівників є бажання мати гарантовану заробітну плату. При цьому переважає бажання мати спокійну роботу з невеликим, але гарантованим заробітком, аніж інтенсивну роботу з високою оплатою. Водночас, на ринку праці доволі нагальною є потреба у високій кваліфікації працівників – особливо топ-менеджерів та управлінських працівників, що володіють компетенціями у сфері управління інноваційними проектами. Проте залучення таких працівників на підприємство є справою непростого, оскільки вони претендують на високий рівень винагороди і при укладанні угоди про співпрацю обговорюють додатково умови свого дострокового звільнення (так званий «золотий парашут»). Причому завжди існує ризик, що їх минулий досвід не тільки не дасть очікуваного результату, а й зможе порушити економічну безпеку підприємства.

Для кожного підприємства важливим завданням служби розвитку персоналу є залучення працівників із ключовими для реалізації стратегічних цілей працівників. Альтернативний варіант – навчання необхідним компетенціям власного персоналу через програми розвитку. Вони можуть охоплювати дві основні форми, зокрема:

- цільове навчання окремих працівників новим компетенціям, що є ключовими для реалізації стратегії діяльності підприємства – як за рахунок підприємства, так і за власний рахунок працівника (чи з частковим відшкодуванням витрачених для цього коштів);
- підвищення кваліфікації працівників у своїй сфері діяльності для підвищення їх професіоналізму (групове або індивідуальне навчання – у вигляді стажування чи проходження курсів підвищення кваліфікації).

Кожна із цих форм розвитку персоналу потребує певних витрат, які, за існуючої практики, підприємства виділяє в межах 3% від фонду оплати праці. Важливо, щоб ці витрати дійсно приносили позитивні результати – у вигляді зростання доходів підприємства і підвищення рівня їх прибутковості.

Для інноваційно-активного підприємства необхідно, щоб програми розвитку персоналу забезпечували зростання продуктивної ініціативності учасників програм розвитку, зокрема – у ініціюванні та доведенні до стадії комерціалізації перспективних з погляду економічних результатів інноваційних проектів та завдань. Водночас важливо, щоб будь-які програми розвитку персоналу розглядались як з позицій їх результативності, так і з позицій ефективності. Останнє означає, що витрати на реалізацію програм розвитку персоналу мають забезпечувати більшу віддачу, аніж у разі, якщо б така програма була іншою. І ця віддача оцінюється через додаткові доходи, отримані підприємством від діяльності людей, що здобули нові знання у ході реалізації програми розвитку. Видається справедливим стверджувати, що

саме дотримання цих умов формує мотиваційну основу для реалізації програм розвитку персоналу з боку власників підприємства та його менеджменту.

Що ж стосується самих учасників програм розвитку персоналу, то їх мотивація формується також у площині «витрати-результати». І це співвідношення проектується на кожен із можливих форм набуття нових знань. Обирається та із них, яка може найбільшою мірою позитивно вплинути на наступні рішення людини у сфері її посадових обов'язків і, як наслідок, винагороди. І до витрат працівника в даному випадку, відносяться не тільки матеріальні (у разі, якщо набуття нових знань відбувалося за рахунок коштів працівника), а й фізичні – у вигляді витрат часу і розумових зусиль працівника. Тому можна говорити про наявність певної мотиваційної сили до набуття нових знань – яка формується у працівників з урахуванням валентності зусиль та результатів (у вигляді очікуваного зростання винагороди – і не обов'язково матеріальної, а відповідно до пріоритетності мотивацій кожного).

Для різних категорій працівників структура мотивацій та мотиваційні пріоритети різні. Так, для молоді, яка ще немає досвіду роботи та професійні знання якої здебільшого носять узагальнено теоретичний характер, у процесі підвищення кваліфікації пріоритетним є набуття практичних знань, що робить молодих працівників більш конкурентними на ринку праці. Для працівників з досвідом практичної роботи набуття нових знань може бути передумовою подальшого кар'єрного просування. Для людей старшого віку цінність набуття нових знань в умовах складної ситуації на ринку праці може бути гарантією від передчасного звільнення.

Для інноваційно-активного підприємства важливо сформувати колектив однодумців, здатних розвивати колективне знання, взаємно збагачуючись у процесі організаційної взаємодії. У його складі можуть бути працівники різного віку, з різним досвідом практичної роботи, різної кваліфікації, різними потребами, а значить – різною структурою мотивацій. Саме ця гетерогенність часто і формує той соціально-психологічний клімат, який сприяє генеруванню у колективі інноваційних ідей та їх реалізації. Водночас вона формує і атмосферу суперництва, що важливо для результативної інноваційної діяльності.

Тому важливо використати ці особливості соціальних відносин для підвищення здатності трудового колективу створювати інноваційні продукти, використовуючи для цього відповідні мотиваційні важелі. Вони мають стимулювати працівників до розвитку, заохочувати до цілеорієнтованої поведінки в контексті стратегічних цілей підприємства, в тому числі – з урахуванням здатності різних форм розвитку персоналу забезпечувати набуття відповідних знань. Розробка таких мотиваційних важелів в розрізі освітньо-кваліфікаційної та вікової структури персоналу і посадових обов'язків конкретних працівників і має стати предметом наступних досліджень.

Грінка Т.І., к.е.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## **ДЕЯКІ ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДОЛОГІЇ ПРОГНОЗУВАННЯ ПЕРСПЕКТИВНИХ ПРОФЕСІЙ В РЕГІОНІ**

Професійно-кваліфікаційний дисбаланс на ринку праці в умовах зростання вимог до якості робочої сили потребує скоординованих зусиль роботодавців, безробітних, навчальних закладів та служби зайнятості у впровадженні інноваційних підходів до оптимізації механізму збалансування ринку праці. Інтенсивна динаміка економічних процесів зумовлює необхідність оперування якісною і водночас конкретною ситуацією про стан та тенденції професійного наповнення ринку праці регіону. Дані від роботодавців про вакансії, що подаються до служби зайнятості, характеризують поточний стан ринку праці і не дають повного уявлення про зміну його потреб у наступні 3-5 років, що потрібно для довгострокового планування щодо надання послуг із професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів. Тому моніторинг і прогнозування розвитку професій є нині одним із «вузьких місць» як для служби зайнятості і роботодавців, так і для органів місцевого самоврядування та навчальних закладів.

Науковому обґрунтуванню стратегії розвитку вітчизняної промисловості, зокрема її кадрового забезпечення, присвячено роботи провідних вітчизняних економістів, серед яких С.Бандур, В.Геєць, О.Грішнова, Е.Лібанова, Л.Лісогор, В.Онкієнко, І.Петрова, В.Савченко, М.Семикіна й багато інших. Водночас існує необхідність оцінки новітніх структурних зрушень у зайнятості населення.

Метою статті є дослідження наявного інструментарію опитування роботодавців, збору, аналізу та узагальнення центрами зайнятості соціологічної та статистичної інформації на базовому та регіональному рівнях та визначення напрямів вдосконалення методології прогнозування перспективних професій в регіоні обласних служб зайнятості.

Аналіз закордонної практики свідчить, що опитування роботодавців на підставі так званих «кількісних» та «якісних» методів є досить ефективним методом поточного і перспективного (до п'яти років) прогнозування професійного розвитку ринку праці. Опитування роботодавців має значні переваги перед іншими методами, оскільки відрізняється відносною доступністю для центрів зайнятості. З іншого

боку, думка роботодавців з проблем забезпечення підприємств робочою силою досить об'єктивно віддзеркалює стан справ на ринку праці.

З метою виявлення проблем, тенденцій, чинників розвитку та професійно-кваліфікаційної структури робочої сили в регіоні телефонне та електронне (поштове) опитування роботодавців сьогодні рекомендується доповнювати такими якісними соціологічними методами як фокус-групи, глибинні інтерв'ю та експертні оцінки.

Для розробки сценарію визначення професійно-кваліфікаційних характеристик робочої сили регіону, які роботодавці бажають бачити на ринку праці, службою зайнятості слід передбачити вирішення наступних завдань:

- з'ясування планів роботодавців щодо розширення (скорочення) обсягів виробництва та пов'язаних з цим змін у складі виробничого персоналу;
- конкретизація змін у професійно-кваліфікаційному складі робочої сили пов'язаних з впровадженням нових технологій та оновлення обладнання;
- уточнення особливостей професійного руху робочої сили за причинами соціального та психологічного характеру;
- визначення переліку професій, яких не вистачає підприємствам, які очолюють учасники фокус-групи, на регіональному ринку праці;
- визначення нестачі спеціалістів певних професій чи невідповідність якості їх професійної підготовки;
- з'ясування задоволеності роботодавців рівнем професійної підготовки випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів, що працюють на підприємстві, сильних та слабких сторін їх професійної підготовки за конкретними професіями;
- виявлення чинників, що зумовлюють дефіцит працівників за конкретними професіями або недостатній рівень їх підготовки та ін.

Сценарій (план) фокус-групи - це набір питань, що пропонуються до обговорення. Питання, які обговорюються у фокус-групі, потрібно формулювати у логічній послідовності за визначеними тематичними блоками:

- визначення тенденцій економічного розвитку підприємств регіону;
- характеристика проблем щодо кадрового забезпечення підприємств у професійно-кваліфікаційному розрізі;
- оцінка впливу чинників економічного, нормативно-правового, соціально-психологічного та організаційного характеру на задоволення потреб роботодавців у працівниках означеного професійно-кваліфікаційного рівня.

Таким чином, на підставі аналізу результатів поточного та електронного (поштового) опитування, проведення фокус-груп і глибинних інтерв'ю розробляються попередні висновки - не для широкого загалу, а як матеріал для подальшого аналізу. Цей матеріал може бути викладений у формі аналітичної записки і таблиць і містити гіпотези, припущення, декілька варіантів прогнозів про потреби в робочій силі у професійному розрізі, що в подальшому обговорюватимуться з експертами, які мають досвід, інтуїцію, знання у сферах виробництва та зайнятості населення, яким відомі також специфічні сторони формування кадрового потенціалу та професійної структури робочої сили.

#### Література

1. В. А. Шугайло Методичні засади прогнозування кадрової потреби підприємств [Електронний ресурс] / В. А. Шугайло – Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/rpzn/2009\\_1/09svakpp.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/rpzn/2009_1/09svakpp.pdf)
2. В. Є. Скульська Професійне навчання незайнятого населення в сучасних соціально-економічних умовах / [Електронний ресурс] / В. Є. Скульська – Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/rpzn/2010\\_1/10svjseu.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/rpzn/2010_1/10svjseu.pdf)
3. М. В. Судаков Опитування роботодавців в системі прогнозування ринку праці [Електронний ресурс] / М. В. Судаков – Режим доступу: <http://ndl-sd.ipk-dszu.kiev.ua/wp-content/uploads/2012/12.pdf>
4. Маршавін Ю. М. Опитування роботодавців як метод прогнозування розвитку ринку праці в професійному аспекті / Ю. М. Маршавін, Л. Є. Ляміна // Ринок праці та зайнятість населення. – 2011. – № 4. – С. 8–12.
5. В. Савченко Методологічні основи визначення потреби у кваліфікованих кадрах, с. 23–29 / Україна: аспекти праці, № 4, 2003 р.

Гузикова Л.А., д.е.н., доц.

Санкт-Петербургский государственный политехнический университет, г. Санкт-Петербург, Россия

#### ПРОМЫШЛЕННАЯ ПОЛИТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ РЕГУЛИРОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Усиление роли государства является характерной современной тенденцией в развитии национальных экономик. С одной стороны, государство несет ответственность за производство общественных благ, с другой стороны, выполняет регулирующую функцию, формирует и реконструирует рыночные институты, устанавливая правила их функционирования. [1]

Формы и методы государственного воздействия на экономические процессы многообразны. В

условиях рынка предпочтительными являются не непосредственное директивное воздействие или задание нормативов, а регулирование путем установления для хозяйствующих субъектов таких «правил игры», соблюдение которых в силу объективных экономических законов приводит к требуемым результатам. Важными инструментами воздействия на экономические процессы становятся принятие стратегических концепций, установление целевых ориентиров макроэкономического уровня, индикативное планирование, принятие целевых программ развития.

В последнее время в России заметно вырос интерес к проблемам про-мышленной политики, которая долгое время оставалась практически без внимания государства. Основной причиной, вызвавшей этот интерес, исследователи считают наличие в российской экономике серьезных проблем, не поддававшихся решению усилиями представителей бизнес-сообщества, которые в результате ищут новые подходы к государственной промышленной политике. [2]

В 2010 году, когда индекс промышленного производства в обрабатывающем секторе составлял 11,8%, было высказано мнение, что дискуссия о роли промышленной политики, о качестве, количестве и наборе механизмов, которые в принципе можно отнести к данной сфере, вызвана хорошими показателями роста промышленного производства в обрабатывающих отраслях [3]. Однако, в 2011 году индекс упал до 6,5%, а в 2012 году он был равен 4,1%. По разным отраслям индексы промышленного производства изменяются неравномерно, уровень 1991 г. был достигнут только в добыче топливно-энергетических полезных ископаемых [4].

Для российской промышленности характерны следующие проблемы, попадающие в сферу регулирования промышленной политики:

1) высокий износ оборудования и морально устаревшие основные фонды. По данным Госкомстата износ основных фондов обрабатывающей промышленности в целом на конец 2012 года составлял 43,4%. Высокий износ основных фондов – одна из причин, не позволяющих российским предприятиям производить продукцию, соответствующую требованиям международного уровня;

2) недостаточный объем инвестиций, низкая доступность кредитных ресурсов препятствуют модернизации и обновлению основных фондов предприятий. на практике инвестиции делаются только в наиболее благополучные производства, тогда как остальные предприятия испытывают инвестиционный голод. Доля инвестиций в основной капитал составила немногим более 13% от общего объема инвестиций в экономике и 16,8% от полной учетной стоимости основных средств в обрабатывающих отраслях. Недостаток инвестиций усугубляется оттоком капитала из страны;

3) отсутствие стимулирующих инструментов налоговой и денежно-кредитной государственной политики;

4) отсутствие прозрачного и удобного администрирования;

5) нехватка квалифицированных отраслевых специалистов.

По нашему мнению, актуализация промышленной политики обусловлена объективными процессами – прежде всего, необходимостью преодоления технологического отставания российского промышленного потенциала от наиболее развитых стран.

Промышленная политика должна быть направлена на регулирование деятельности хозяйствующих субъектов в целом и отдельных ее аспектов, относящихся к приобретению факторов производства, организации производства, распределению и реализации товаров и услуг. При этом активная роль государства должна сочетаться с использованием эффективных рыночных механизмов. Регулирование должно охватывать все фазы жизненного цикла хозяйствующего субъекта и жизненного цикла его продукции.

По нашему мнению, неблагоприятная ситуация, вызванная замедлением прироста промышленного производства, не может быть преодолена за счет создания обособленных инновационных центров или перевода отдельных производств на новый технологический уровень. Доведение экспериментальных разработок до промышленных серий требует соответствующего общего уровня технологического развития в обрабатывающем сегменте промышленности. Мировой опыт свидетельствует, что только общий уровень развития промышленности может обеспечить эффективное внедрение научных разработок в массовое производство конкурентоспособной продукции.

Для перехода от загрузки имеющихся производственных мощностей к развитию, модернизации и созданию новых производств нужна целостная система мер по поддержке и развитию промышленности.

В настоящее время инновационно ориентированная модель промышленной политики объявлена приоритетной. Однако российский бизнес имеет слабые стимулы к увеличению инновационной активности. Причины этого в высокой конкуренции со стороны иностранных высокотехнологичных компаний, в отсталости отечественной технологической базы и нехватке квалифицированных кадров. Следовательно, роль локомотива инновационной модернизации в России должно выполнять государство. [5]

Промышленная политика как деятельность государства по созданию рамочных условий для хозяйствующих субъектов тесно связана с инвестиционным процессом. Учитывая состояние капитальной базы обрабатывающей промышленности, можно заключить, что приоритеты инновационной модели не могут быть достигнуты без согласованной инновационной политики, в рамках

которой наряду с инвестициями в инновации должно обеспечиваться воспроизводство основных фондов в отраслях, где темпы научно-технического прогресса относительно невысоки.

Региональная промышленная политика должна быть включена в государственную промышленную политику и согласована с ней по целям, задачам и направлениям. Высокая степень региональной дифференциации промышленного развития в России и значительные различия в уровне и качестве жизни населения регионов указывают на важность формирования региональной промышленной политики, целью которой является повышение конкурентоспособности промышленных предприятий, создание фонда накопления для удовлетворения общественных потребностей. Подходы к формированию приоритетов региональной промышленной политики важно выстраивать с учетом типа, уровня развития и специфики каждого региона. [6]

Следует учитывать, что в условиях ограниченности ресурсов промышленная политика улучшает положение отдельных секторов промышленности за счет относительного ухудшения условий функционирования для других. При этом промышленную политику можно считать эффективной, если долгосрочный выигрыш от развития приоритетных секторов превосходит возможный ущерб от замедления других.

#### Литература

1. Бабкин А. В., Демиденко Д. С., Гузикова Л. А. и др. Эффективность бюджетных расходов: методология и управление. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2009. – 108 с.
2. Евтушенков В.П. Как выйти на инновационный путь развития. Потенциал промышленной политики. М.: Академкнига, 2009. – 447 с.
3. Польщиков А.В. Промышленная политика как инструмент государственного регулирования развития приоритетных отраслей // Вестник Северо-Осетинского государственного университета имени К.Л.Хетагурова. 2010, № 1. - С. 238-241
4. Лопота А.В. Факторы, влияющие на промышленную политику России // Инновации. 2010. № 1. – С. 49-53
5. Гилымундинов В.М. Промышленная политика России: состояние и проблемы // Регион: Экономика и Социология. 2011. № 1. - С. 104-117
6. Горячева Т.В. Особенности региональной промышленной политики // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Экономика. 2010. № 2. - С. 60-67

Даневич М.В., здобувач

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### **ПРОБЛЕМА АКТИВІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В ІНТЕРЕСАХ ПІДТРИМАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ**

У світовій практиці цивілізованим засобом підтримки конкурентоспроможності національної робочої сили на ринку праці вважається соціальний діалог, ефективна взаємодія між профспілками і роботодавцями. Роль профспілок у регулюванні соціально-трудових відносин упродовж останніх десятиліть в різних країнах то послаблювалася, то посилювалася, однак залишається достатньо значимою, оскільки враховується в діяльності урядів, законотворчому процесі розвинених країн.

Вагомість і тривалість діяльності профспілок в різних країнах світу є неоднаковою (європейським профспілкам нараховується понад 200 років, профспілкам країн, що виникли на території колишнього Радянського Союзу – майже століття). Звертання до джерел наукової інформації доводить, що профспілки у світі розповсюджені досить широко. У Швеції членами профспілок є біля 90% зайнятих в економіці, Бельгії, Данії – 65%, Великобританії – до 50%. Між тим у США спостерігаються тенденції скорочення членства у профспілках, які охоплюють вже біля 20% працівників.

У більшості європейських країн є помітною зміна мотивації участі найманих працівників в діяльності профспілки в залежності від пріоритетів та результативності її діяльності. Експерти звертають увагу на те, що в Європі профспілки впливають не лише на показники зайнятості та інвестиційної активності, а й на розподіл економічних ресурсів завдяки обраним стратегіям діяльності, підготовку та перепідготовку кадрів в інтересах підвищення їх конкурентоспроможності. Ці аспекти діяльності профспілок, на наш погляд, потребують окремих досліджень для подальшого застосування такого досвіду. В цьому контексті є також цікавим виокремлення двох моделей відносин між урядами і профспілками в Європі: для першої притаманна модель відстоювання переважно корпоративних інтересів заради соціальної та виробничої стабільності (країни Східної Європи), для другої моделі – акцент на вдосконаленні правової бази трудових відносин та зосередження уваги на вирішенні локальних питань, наприклад вдосконаленні професійного навчання на виробництві. Між тим, більшість авторів схильні відмічати, передусім, значення посередницьких функцій профспілок, адже вони, як правило, прагнуть до мирного розв'язання соціально-трудових конфліктів, які виникають на підприємствах [2, с.183-185].

Аналіз літератури доводить, що стрижневою основою діяльності більшості профспілок є саме ідеї забезпечення гідних умов праці та її оплати, погодження інтересів найманих працівників і роботодавців заради соціального миру і злагоди, добробуту суспільства. Однак практика діяльності профспілок за різних причин, зокрема, об'єктивних, не завжди свідчить про послідовну реалізацію проголошених ідей,

що видно на прикладі України.

Аналіз наукових джерел, даних державної статистики, висновків експертів, результатів соціологічних опитувань авторів та інших дослідників [1– 4], переконує в тому, що ринкова трансформація економіки в Україні не зменшила, а навіть збільшила потребу найманих працівників в інститутах, які б були спроможні відстоювати їх трудові права. Перехід до ринкових умов призвів до ситуації, коли працівник опинився сам-на-сам з адміністрацією підприємств, яка думає, передусім, про отримання прибутку, і в останню чергу – про виплату заробітної плати, створення належних умов праці. Тому об'єктивно існує потреба у створенні такого інституту трудового посередництва як профспілкові організації. Інша справа, чи існує практична можливість (повна, часткова) щодо реалізації такої потреби? Чи не перетворюється такий інститут у формальну структуру?

Нагадаємо, що в Україні одночасно з переходом до ринкової економіки і зникненням парткомів на підприємствах докорінного реформування в діяльності профспілок майже не відбулося. Більшість з них зберегли своє функціонування на старій основі. Альтернативні профспілки, що з'явилися, є малочисельними і не впливовими. Діяльності багатьох профкомів підприємств та організацій, вищих навчальних закладів стало типовим зрощування особистих інтересів адміністрації і керівників профкому (свої люди, часто-густо куми, «зручні» для керівництва підприємства чи організації); прояв активності лише до певних меж (дозволених керівником підприємства чи керівниками місцевих державних адміністрацій або узгоджених з ними); зведення ролі профкому лише до виконання функцій соціального відділу (організація «корпоративних вечірок», поздоровлення колег з ювілеями, рідше – розгляд та «урегулювання» скарг, погашення конфліктів). Іншими словами, переважна більшість профспілок стали залежними від керівництва і забули про своє пряме призначення – відстоювання трудових прав, зокрема турботу про підтримання конкурентоспроможності працівників на ринку праці.

За результатами різних джерел наукової інформації, зокрема, результатів соціального моніторингу, на профспілки у вирішенні соціально-трудових питань покладається не більше 20–30% опитаних найманих працівників [3, с.3]. Причиною стають такі негативні тенденції:

- в умовах нерозвиненої демократії, відсторонення держави від активного регулювання сфери праці і доходів, недосконалості трудового законодавства та слабкості контролю за його дотриманням, соціальний діалог в країні більш декларується, імітується, ніж реально існує;
- формування соціального партнерства все ще знаходиться на початковій стадії: роботодавцям не вистачає соціальної відповідальності, профспілкам – реальної незалежності і активності у відстоюванні інтересів найманих працівників;
- захисні можливості профспілок в питаннях оплати праці, підвищення конкурентоспроможності працівників (на основі організації професійного навчання), соціального захисту повною мірою не використовуються, що негативно відбивається на авторитеті профспілкових організацій;
- вкрай обмежено використовуються можливості регулювання соціально-трудових відносин за допомогою вдосконалення колективних договорів; не зважаючи на високий відсоток працівників, охоплених дією колективних угод (за даними статистики – понад 90%), соціологічні обстеження засвідчують необізнаність кожного третього працівника про їх зміст або стан виконання.

Соціально-трудова сфера України сьогодні віддзеркалює численні протиріччя, що свідчать про неузгодженість інтересів роботодавців і найманих працівників, низьку ефективність взаємодії соціальних партнерів, – це поширена бідність працюючих, поляризація доходів у суспільстві, невинуватна диференціація у заробітках керівників підприємств і підлеглих. Понад 30% працівників зайнято в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Деформації в доходах свідчать про відсутність зв'язку між зростанням оплати праці і продуктивності праці, залежності оплати праці від її складності, освітньо-кваліфікаційних рівнів її виконавців. Ці явища знецінюють працю, посилюють конфліктність, недовіру до керівників всіх рівнів.

Отже, настав час кардинальних реформ в діяльності профспілок, організації народного контролю за їх доходами, витратами, виконанням функцій, майном, посиленні вимогливості до укладання та виконання колективних трудових угод та договорів. На етапі посилення кризових явищ у сфері праці у зв'язку з економічною та політичною кризою в державі, небезпекою глобальних впливів, є гострою потреба змін в «ідеології» побудови соціально-трудових відносин, в активізації захисних функцій профспілок, підвищенні відповідальності соціальних партнерів, включаючи державу, за попередження соціальних потрясінь у суспільстві, підвищення конкурентоспроможності працівників на національному ринку праці.

#### Література

1. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.
2. Семикіна М.В., Іщенко Н.А., Родіонова М.О. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії: Монографія. – Кіровоград: КОД, 2009. – 200 с.
3. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека, Ю.Д. Петров / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: КНТУ, «КОД», 2012. – 300 с.
4. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія /А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська та ін. –К.: КНЕУ, 2008. – 274 с.



## ПОКАЗНИКИ ОБ'ЄКТІВ АУДИТУ В СФЕРІ ПРАЦІ.

Нова економічна ситуація, які склалася в сучасному світі, та зокрема в Україні, під впливом тенденцій світових фінансово-економічних криз, постійно потребує оцінки, контролю та керівництва ситуацією в сфері праці для підтримання високого рівня управління. Одним з ефективних та дієвих інструментів «ревізії» та оцінки системи управління персоналом (трудовими ресурсами, економічно активним населення) є аудит у сфері праці. Але перш ніж приступити до проведення аудиту в сфері праці потрібно визначити напрямки дослідження та розглянути показники об'єктів аудиту.

Дослідженнями аудиту у трудовій сфері в своїх працях займалися російські та українські вчені Шулуєв О.А., Попов Ю.М., Одогов Ю.Г., Ніконова Т.В., Гармашев О.О., Лук'янченко Н.Д., Шульга В.Г., Сухарев С.О., Кібанов А. Я., Колбасов І.В., Синявцев Т., Анісімова І.Є., Антошина О.А., Єсінова Н. І., Колот А. М., Даниленко О.А.

Внесок цих учених є вагомим та корисним для науки та практики, але аудит у сфері праці знаходиться на етапі становлення, і тому в даний момент відсутні єдиний загальновизнаний термінологічний апарат та показники об'єктів аудиту, що дуже негативно впливає на процес проведення самого аудиторського аналізу.

Більшість вчених, які займаються дослідженням аудиту у сфері праці обмежуються виділенням певних напрямків або, в кращому випадку, підсистем аудиту, детально не розглядаючи, які саме показники повинні бути притаманні кожному об'єкту аудиту в трудовій сфері. Без розгляду цих питань аудит буде неповним та логічно незакінченим. Тому розгляд та конкретизація показників об'єктів в сфері праці вкрай необхідна для проведення якісного та професійного аудиту. Дослідження цих питань в нашій статті повинно прибрати ще одну прогалину в аудиті в сфері праці.

Розглянемо більш детально показники десяти основних підсистем (об'єктів) системи аудиту в сфері праці: «Персонал», «Робочий час», «Нормування і організація праці», «Результативність праці», «Заробітна плата і винагороди», «Умови праці, розвиток персоналу та соціальна захищеність», «Інтелектуальний капітал», «Діяльність служб управління персоналом», «Соціально-економічна ефективність трудової сфери» та «Інтеграція процесів системи управління персоналом (економічно активним населенням, трудовими ресурсами) в економічну систему».

Показниками підсистеми "Персонал" є середньооблікова чисельність працівників, зміна загальної чисельності промислово-виробничого персоналу і його складу за статтю, віком, стажу, зміна чисельності за окремими функціональними групами персоналу, зміна кваліфікаційного складу кадрів; показники руху кадрів (коефіцієнти обороту персоналу, плинності, абсентеїзму та ін.).

В підсистемі "Робочий час" досліджуються такі показники, як фонд робочого часу (далі - ФРЧ), у тому числі одного робітника, ФРЧ ефективний, а також ФРЧ в найменшу зміну; кількість змін; ФРВ на відпочинок (фактичний і нормативний), втрати робочого часу за рахунок знецінення праці, коефіцієнт інтенсивності праці [1].

Основними показниками підсистеми "Нормування і організація праці" є коефіцієнт охоплення працівників нормуванням праці; частка працівників, які не виконують норми; рівень виконання норм виробітку; коефіцієнт модернізації обладнання.

Показниками підсистеми "Результативність праці" є випуск продукції в натуральному вираженні, середньорічний, середньоденний показник випуску продукції; трудомісткість; коефіцієнт виконання норм виробітку. Якісними показниками - обсяг забракованої продукції, витрати на виправлення браку, коефіцієнт якості продукції та ін. [8].

Об'єктами аудиторського аналізу підсистеми "Умови праці, розвиток персоналу та соціальна захищеність персоналу" є показники підвищення кваліфікації працівників, рівень санітарно-гігієнічних умов праці; рівень частоти травматизму; відсоток працівників, які страждають професійними захворюваннями; кількість днів тимчасової непрацездатності та ін.

В підсистемі "Заробітна плата та винагороди" показниками аудиторського аналізу є витрати на оплату праці та соціальні виплати; частка витрат на робочу силу в обсязі реалізації, в розрахунку на одного працівника; економія чи перевитрата фонду заробітної плати; рентабельність праці; середня заробітна плата (за категоріями працюючих) [1].

Підсистема «Інтелектуальний капітал» включає основні показники: активи ринку-нематеріальні активи, пов'язані з обмінними операціями, що визначають становище фірми на ринку, рентабельність продаж; активи інтелектуальної власності; активи інфраструктури-технології, методи і процеси, які уможливають роботу компанії (нормативна культура, філософія управління, методи оцінки ринку, фінансова структура, бази даних); людські активи-інтелектуальні активи, які використовуються компанією (знання, вміння, навички, творчі здібності співробітників); показник EBITDA.

При оцінці підсистеми "Діяльність служби управління персоналом" використовуються такі критерії, як відповідність цілей кадрової політики і шляхів їх досягнення стратегії та цілям організації, їх

послідовність і несуперечність; задоволення працівників діяльністю служб управління персоналом [1].

Основним показником підсистеми «Соціально-економічна ефективність трудової сфери» є соціально-економічна результативність системи діяльності в сфері праці.

Показниками підсистеми «Інтеграція процесів системи управління персоналом (трудої сфери, економічно активним населенням, трудовими ресурсами) в економічну систему» є рівень конкурентоспроможності організації, соціально - економічні результати господарської діяльності, система внутрішньофірмових комунікацій, рівень узгодженості інтересів основних суб'єктів управління персоналом інтересам економічної системи.

Запропоновані показники підсистем аудиту в трудовій сфері дозволить більш кваліфіковано проводити аудиторські перевірки та можуть бути використані при аудиторському дослідженні, як на рівні організації, так і на рівні галузей, регіонів, національного господарства.

#### Літератури

1. Антошина О.А. Аудит социально - трудовой сферы организации // Аудиторские ведомости. - 2007, N 6.
2. Анисимова И. Аудит эффективности использования трудовых ресурсов // Кадровик. Кадровый менеджмент. - N 3. - 2010.
3. Гармашев А.А. Организационный и кадровый аудит. — Киев: МедиаПро, 2003. - 104с.
4. Колот А. М., Грішнова О.А., О. О. Герасименко та ін.. ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. Економіка праці та соціально - трудові відносини: -К.:КНЕУ, 2009.-711 с.
5. Колбасов И.В. Диагностический метод аудита в сфере управления человеческими ресурсами как средство повышения эффективности организации // Управление персоналом, N 10. – 2008.
6. Лук'янченко Н.Д. Аудит персоналу: навчальний посібник/ - Донецьк: ДонНУ, 2011. - 389 с.
7. Одегов Ю. Г. , Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала.— М. : Экзамен, 2002.— 448 с.
8. Сиявев Т. Комплексный аудит системы управления персоналом //Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2007, N 3.
9. Шулу А. А., Попов Ю. Н. Социальный аудит. - М.: АТИСО, 2008. - 602 с.

Донцова А.Ю., аспірант

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ: СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

В умовах загострення міжнародної конкуренції та руху держав до інноваційної економіки у світі швидко зростають та ускладнюються вимоги до знань, професійних компетенцій, практичних навичок персоналу. Менеджери підприємств в розвинених краях змушені приділяти постійну увагу професійному розвитку персоналу. В Україні, на відміну від розвинених держав, управління професійним розвитком персоналу відстає від актуальних потреб підприємств і країни загалом. Організація якісного професійного розвитку має стати одним із пріоритетних стратегічних завдань розвитку бізнесу в державі.

Метою статті є розкриття сутності та особливостей професійного розвитку персоналу в сучасних умовах господарювання в Україні.

Останніми роками проблеми професійного розвитку персоналу різноаспектно вивчали О. Грішнова, І. Каленюк, О. Комарова, О. Крушельницька, О. Левченко, Д. Мельничук, О. Нестеренко, О. Новікова, Онікієнко В.В., А. Орлова, І. Петрова, М. Семикіна та інші українські вчені. Водночас, не зважаючи на значні напрацювання в літературі, проблема професійного розвитку персоналу в Україні залишається остаточно не вирішеною.

У зв'язку з цим потребують поглибленого вивчення питання професійного розвитку персоналу та його роль у забезпеченні економічного зростання та інноваційного розвитку підприємств. В умовах сучасного швидкого старіння теоретичних знань, умінь та практичних навичок, появи нових технологій виробництва спроможність підприємства, організації ефективно управляти професійним розвитком персоналу набуває пріоритетного значення.

Аналіз теоретичних джерел засвідчив, що в літературі професійний розвиток часто розуміють по-різному, досить поширеним є ототожнення цього терміну з професійним навчанням. У Законі України «Про професійний розвиток працівників» (від 12 січня 2012 року № 4312-VI) зовсім відсутнє трактування цього терміну, замість цього надається визначення професійного навчання працівників: це процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально [2]. Проте вважаємо, що найбільш доцільним є підхід В.Савченка, який визначає професійний розвиток персоналу як цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенційних можливостей [1, с. 157]. Розвиваючи та узагальнюючи наукову думку, пропонуємо таке визначення: професійний розвиток персоналу – це сукупність заходів, спрямованих на оновлення професійних знань,

навичок, отримання нових знань, розвиток здібностей працівників до навчання та постійного підвищення кваліфікації для якісного виконання більш складних трудових завдань, підвищення ефективності діяльності підприємства, конкурентоспроможності продукції або послуг, що надаються споживачам.

Згідно з Законом України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року № 4312-VI державна політика у сфері професійного розвитку працівників формується за принципами: доступності професійного розвитку працівникам; вільного вибору роботодавцем форм і методів забезпечення професійного розвитку працівників з урахуванням специфіки їх роботи; додержання інтересів роботодавця та працівника; безперервності процесу професійного розвитку працівників. Безпосереднє управління у сфері професійного розвитку працівників покладається на роботодавців, які мають здійснювати його шляхом організації професійного навчання працівників, їх атестації. При цьому розрізняють формальне і неформальне професійне навчання.

Формальне професійне навчання працівників означає набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок у навчальному закладі або безпосередньо у роботодавця відповідно до вимог державних стандартів освіти, за результатами якого видається документ про освіту встановленого зразка. Таке навчання передбачає: а) для робітників – первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, що може здійснюватися безпосередньо у роботодавця або організовуватися на договірних умовах у професійно-технічних навчальних закладах, на підприємствах, в установах, організаціях; б) для працівників, які за класифікацією професій належать до категорій керівників, професіоналів і фахівців, – перепідготовку, стажування, спеціалізацію та підвищення кваліфікації і може організовуватися на договірних умовах у вищих навчальних закладах.

За результатами формального професійного навчання працівникові видається документ про освіту встановленого зразка. В разі ж неформального навчання такого документа немає, здійснюється воно, як правило на підприємстві, в разі необхідності, за кошти роботодавця, при цьому не регламентуються місце навчання, строки, форма навчання.

Зауважимо, що в Законі України «Про професійний розвиток працівників» сказано, що «для організації підтвердження результатів неформального професійного навчання працівників у складі державної служби зайнятості створюються центри визнання результатів неформального професійного навчання» [2], однак в дійсності такі центри поки не створено.

Справедливо підкреслити і те, що зазначеним Законом не передбачено відповідальність роботодавця за ігнорування завдань професійного розвитку працівників та не створено стимулів для їхньої зацікавленості в цьому. Тому не дивно, що у складних умовах економічного розвитку підприємці економлять на професійному розвитку персоналу. З цього приводу М.Семикіна і А.Орлова підкреслюють, що на цілі професійного навчання українські підприємці витрачають лише 0,2% загальних витрат на робочу силу, що у 5 разів менше, ніж в країнах Євросоюзу; якщо у країнах Євросоюзу періодичність підвищення кваліфікації не перевищує один раз на п'ять років, то в Україні, за розрахунками дисертанта, вона становить раз на 12 років, а у таких галузях, як сільське господарство, торгівля, сфера послуг, – один раз на 50–70 років [3, с. 56].

За нашими розрахунками, в Україні у 2011 р. порівняно з 2009 р. на 9,9% стало більше працівників, які навчилися новим професіям та підвищили кваліфікацію. Однак не можна не звернути увагу, що обсяги такої підготовки по відношенню до штатної чисельності працівників є мізерними (біля 2% працівників навчаються в рік новим професіям, тільки 8-9% мають змогу підвищити кваліфікацію). Отже, проблеми професійного розвитку потребують негайного вирішення. Першочерговою умовою позитивних змін має стати допрацювання законодавчих засад професійного розвитку в країні та створення відповідних мотиваційних механізмів для організації належного навчання персоналу.

#### Література

1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2002. — 351 с.
2. Закон України «Про професійний розвиток працівників» № 4312-VI від 12 січня 2012 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> — Останній доступ : 2012. — Назва з екрану <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
3. Семикіна М.В. Система професійного навчання робітничих кадрів: сутність, проблеми розвитку, напрями вдосконалення / М.В. Семикіна, А.А. Орлова // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. — 2012. — Т.2. — № 6. — С. 55-59.

Дуран М.М., аспірант  
ДВНЗ «Ужгородський національний університет», м. Ужгород, Україна

### РОЛЬ МІСТ У ПОГЛИБЛЕННІ ПРОСТОРОВОЇ СЕГРЕГАЦІЇ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНУ

Актуальність дослідження ролі і впливу міст на поглиблення просторової сегрегації економіки важко переоцінити. Адже, їх нерівномірне розташування та різні темпи розвитку можуть привести до суттєвої поляризації окремих частин регіону, розхитуючи стійкість регіональної економічної системи. Поглиблення просторової сегрегації економіки регіону, яке відбувається на тлі соціально-економічної кризи, може загрожувати економічній безпеці регіону.

Окресленій проблематиці присвячені праці низки зарубіжних вчених, серед яких такі відомі дослідники, як Дж. Форрестер, К. Лінч, П. Мерлен та ін. Серед українських вчених-регіоналістів проблемі сегрегації були присвячені праці Шевчук Л.Т., Воськало В.І. Але ці вчені сконцентрували свою увагу на сегрегації житлового будівництва та територіальних житлових утворень. Насправді, проблема сегрегації в регіональній економіці є набагато ширшою. Таким чином, незважаючи на те, що просторова сегрегація економіки регіону має бути в центрі уваги вчених, спеціалістів у царині науки «регіональна економіка», це питання в більшій мірі досліджувалося в інших галузях знань, залишаючись поза уваги економістів.

Сегрегацію (новолат. *segregacio* – відділення) у найширшому розумінні тлумачать як виділення будь-яких нових структурних одиниць, виокремлення будь-якої групи населення за якою-небудь ознакою, неоднорідністю об'єкта, процесу, простору, їх фрагментація [1, с.189]. Базуючись на цьому визначенні ми розумітимемо просторову сегрегацію економіки регіону як економічну, неоднорідність, виокремлення адміністративних районів в межах регіону за низкою соціально-економічних показників. Оскільки міста є фокусами економічної діяльності в адміністративних районах, то вони є, по суті, детермінантами просторової сегрегації економіки регіону.

Відслідковуємо особливості просторової сегрегації економіки регіону на прикладі Закарпатської області.

У цій області територіальні відмінності за спектром найрізноманітніших показників виступають детермінантами просторової сегрегації економіки. Характер підстилаючої поверхні, геологічні та геоморфологічні умови території, співвідношення гірської та рівнинної частин регіону, кліматичні особливості, наявні промислові запаси природних ресурсів, кількість і якість робочої сили, ефективність управління та спеціальні економічні рішення, як от впровадження пільгового режиму оподаткування, і т.д. емерджентно визначали диференційовану спеціалізацію господарювання та рівень соціально-економічного розвитку складових територій регіону. Інакше кажучи простір стає сегрегованим.

Просторову сегрегацію економіки Закарпатської області ми спробували виявити шляхом побудови матриці з 20 показників та наступним застосування методу бальної оцінки. З іншого боку, диференціація простору у Закарпатській області в розрізі адміністративних районів та міст обласного підпорядкування у даному випадку розглядається нами як підґрунтя, що детермінує сегрегацію простору міських поселень даного регіону, і одночасно як наслідок сегрегації економіки Закарпатської області загалом.

Проведений аналіз на рівні області певною мірою віддзеркалює загальноукраїнський тренд, що проявляється у дисонансуванні рівнів розвитку так званих центральних місць та периферійних територій. Значний розмах варіації спостережено між показниками обласного центру, однойменного адміністративного району та м. Мукачеве та периферійними Хустським, Воловецьким, Берегівським, Міжгірським, Іршавським, Великоберезнянським та Перечинським районами (рис. 1).

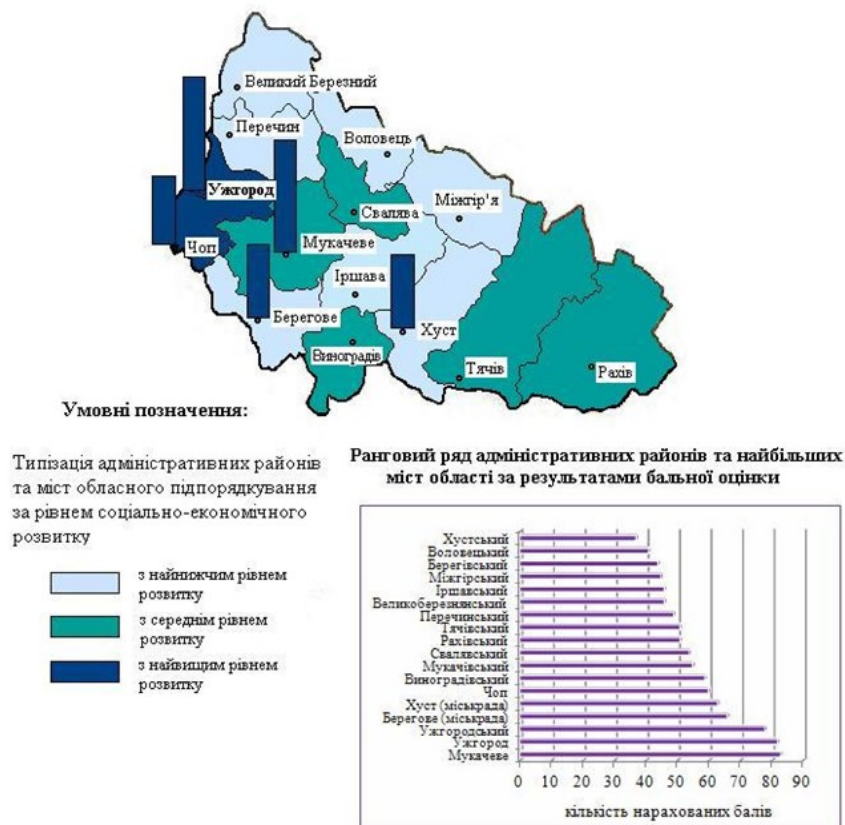


Рис. 1. Результати проведеної бальної оцінки сегрегації простору Закарпатської області за спектром соціально-економічних показників

Вирізняються на загальному тлі міста обласного підпорядкування: Берегове, Хуст і Чоп, у силу свого адміністративного статусу. Найбільший прояв просторової сегрегації за спектром соціально-економічних показників спостережено у Хустському районі. У кожному конкретному випадку рангове місце визначила своєрідна композиція показників.

Роль міст у просторовій сегрегації економіки регіону підсилюється іншими видами сегрегації. Чи не найбільший вплив на території Закарпатської області мають політичні дивергенти, базовані на прикордонному розташуванні, строкатому національному та мовному складі населення. Дивергент з англійської *divergent* — “той, що розходиться”, “той, що відхиляється”. В області чи не найвищі частки угорської (12%), румунської (2,6%) національних меншин в Україні.

Таким чином, соціально-економічна сегрегація простору у прикордонному регіоні підсилюється етнічно-політичною сегрегацією. Ще одним проявом виступає гендерна сегрегація ринку праці, яка має специфічний прояв на національному, регіональному та локальному рівнях держави, за місцем проживання, тобто на рівні міських та сільських населених пунктів.

У Закарпатській області, як і в Україні загалом має місце і вертикальна, і горизонтальна сегрегація сфери зайнятості. Вертикальний вид сегрегації позначає обмежену вертикальну мобільність жіночого населення (інакше кажучи, кар’єрне зростання) обумовлене його репродуктивною функцією. У межах однакових сфер зайнятості жінки рідко обіймають посади керівників, вищих державних службовців, законодавців, досягаючи, здебільшого, посад керівників структурних підрозділів, хоча серед професіоналів і фахівців жінок більше. Всі ці види сегрегації на тлі регіону визначаються розташуванням міст та рівнем їх соціально-економічного розвитку.

Викладене вище засвідчує про необхідність поглибленого вивчення відзначених процесів. При цьому увагу слід концентрувати на активізації розвитку міст у всіх частинах регіону з метою зміцнення опорного каркасу його території, що в кінцевому рахунку дозволить попередити подальше поглиблення просторової сегрегації економіки регіону та сприятиме стабілізації регіонального економічного розвитку.

#### Література

1. Шевчук Л.Т., Воськало В.І. Проблеми сегрегації нового житлового будівництва // Науковий вісник НЛТУ України: збірник наукових праць. – 2009. – Вип. 19.8 – С.188-194.

Дьякон А.А., аспірант  
Інституту менеджменту інформаційних систем, м. Рига, Республіка Латвія

### КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ НА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

Глобалізація та інтернаціоналізація вищої освіти спричиняють активізацію міжнародної діяльності вітчизняних вищих навчальних закладів. Головним чином, це реалізується шляхом виходу університетів України на світовий ринок освітніх послуг. Забезпечення ефективності функціонування при цьому потребує постійного пошуку закладами вищої освіти власних конкурентних переваг. У даному контексті актуалізується необхідність аналізу структури конкурентних переваг на ринку освітніх послуг.

Вивчення наукових підходів до трактування сутності конкурентних переваг дозволило сформулювати авторську позицію щодо розуміння даного поняття. Зокрема, під конкурентною перевагою, на нашу думку, доречно мати на увазі наявність і ефективне використання унікальних характеристик організації, закладу, що забезпечують йому перевагу (першість) у конкурентній боротьбі. Розглядаючи й адаптуючи дане визначення до системи вищої освіти, можемо відзначити, що конкурентна перевага на ринку освітніх послуг – це наявність та ефективне використання вищим навчальним закладом унікальних характеристик, ознак, параметрів, що характеризують освітню, науково-дослідну, міжнародну, виховну діяльність університету та забезпечують йому здобуття й утримання конкурентних позицій на ринку освітніх послуг. Безперечно, характеристика, що формує конкурентну перевагу і, відповідно, забезпечує конкурентоспроможність вищого навчального закладу, має прямо стосуватись ключових векторів функціонування і розвитку як самого університету, так і системи вищої освіти в цілому.

Перспективним є визначення кількісних показників, що характеризують перевагу освітньої установи над конкурентами (тобто конкурентну перевагу). Активне поширення світових рейтингів університетів в останні десятиліття стало проявом загострення конкуренції на ринку освітніх послуг як в національному, так і в глобальному масштабі. Ці рейтинги чітко визначили ключові напрями та параметри, які свідчать про лідерські позиції університетів: це велика чисельність студентів, потужне фінансування як навчальної, так і дослідницької діяльності, диверсифікація діяльності та фінансових надходжень, активна міжнародна діяльність і залучення іноземних студентів тощо.

Конкурентним перевагам властиві чотири основні ознаки: порівняльний (відносний) характер; залежність від конкретних умов; неоднозначність впливу низки факторів; динамічність. Відносний характер конкурентних переваг проявляється в тому, що вони виникають та утверджуються тільки при порівнянні певних параметрів з відповідними параметрами конкурентів. Іншими словами,

характеристику чи ознаку в діяльності вищого навчального закладу можна назвати конкурентною перевагою лише в тому випадку, якщо в порівнянні з іншими представленими на ринку освітніх послуг університетами вона забезпечує досягнення кращих результатів, підвищення ефективності функціонування освітньої установи та здобуття (розширення) її частки ринку.

У зв'язку з вищевикладеним цілком обґрунтованою є така ознака конкурентних переваг, як залежність від конкретних умов і причин. Мається на увазі, що зміна економічних, соціальних, географічних, політичних чи інших зовнішніх факторів цілком може спричинити втрату конкретною унікальною ознакою університету статусу конкурентної переваги. Тобто конкурентна перевага не носить характеру універсальності, постійності, незмінності, сталості.

Причому варто відзначити, що на формування й утримання конкурентних переваг впливає низка чинників різноманітного роду як внутрішнього, так і зовнішнього середовища. Характерно також, що цей вплив є неоднозначним. У цілому, проаналізована в попередньому параграфі дисертаційної роботи система екзогенних та ендогенних чинників конкурентоспроможності є застосованою щодо конкурентних переваг. Зокрема, вагомий вплив на конкурентні переваги вищих навчальних закладів на ринку освітніх послуг чинять політичні, правові, інституційні, економічні, демографічні, соціокультурні, глобалізаційні (у сукупності – екзогенні), організаційно-управлінські, кадрові, фінансово-економічні, техніко-технологічні, інформаційні, маркетингові й інноваційні (у сукупності – ендогенні) фактори.

Обґрунтованою й актуальною в сучасних мінливих економічних умовах є ознака динамічності конкурентних переваг. Певною мірою на цьому було акцентовано увагу вище. Власне, сама конкурентна перевага і особливо фактори її формування та впливу на неї є достатньо гнучкими, адаптивними й, відповідно, – динамічними. У зв'язку з цим, при управлінні конкурентоспроможністю університету зокрема і системи вищої освіти в цілому, окрім пошуку й ефективної реалізації перспективних конкретних переваг, принципово важливим є врахування як реального стану й тенденцій розвитку ринку освітніх послуг, так і активної мінливості та неоднозначності сукупності факторів.

Критеріями, за якими певна унікальна характеристика діяльності університету може вважатися конкурентною перевагою, є: значимість з точки зору основних видів діяльності вищих навчальних закладів на національному і міжнародному ринках освітніх послуг; стійкість, що носить відносний характер в умовах динамічності зовнішнього економічного середовища; складність з точки зору можливості оперативного відтворення конкурентами.

ЖукЄ.О., аспірант, ГончарО.І., к.е.н., доц.  
Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

## ГЕНЕЗИС ПОНЯТТЯ «ВИРОБНИЧИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА»

В сучасних умовах господарювання зростає значення не лише забезпечення ефективності діяльності підприємств, але і формування їх потенціалу та перспектив розвитку. Одним з базисних категорій економічної науки та важливим елементом економічного потенціалу є складова – «виробничий потенціал». Складність визначення категорії полягає в тому, що існує безліч підходів до розуміння цього поняття та суперечності щодо складових, тому виникає необхідність уточнення та узагальнення запропонованих науковцями формулювань.

Розкриттям поняття «виробничий потенціал» в різні часи займалися такі вітчизняні та зарубіжні вчені-економісти, як: Є. Лапін, Р. Грант, І. Репіна, І. Чичкало-Кондратська, О. Анчишкін, О. Федонін, Е. Менсфілд, Л. Абалкін, І. Фаріон, С. Шумська, К. Воблий, О.Олексюк та інші.

Основна ціль дослідження даної проблеми полягає у висвітленні сутності поняття «виробничий потенціал», розгляду еволюційних підходів до формулювань різних науковців та визначення сучасних особливостей.

Узагальнюючи слід зазначити, що поняття «генезис» походить від давньогрецького слова, та означає «породжую, створюю», тобто генезис - це процес походження, виникнення або процес утворення [4, с.150].

Економічна наука вивчає багато різноманітних понять, проте коли мова йде про пошук нових резервів для виробництва та можливостей випуску нової продукції варто звернути увагу на поняття «потенціал» та «виробничий потенціал».

Категорія «потенціал» увійшло в науковий обіг на рубежі 60-років XX століття та походить від латинського слова «potential» та означає у вузькому сенсі «приховані можливості, наявні сили, потужність», а у широкому розумінні – це «можливості, запаси, засоби, які можуть бути використані для забезпечення потреб» [4, с.541].

Вперше потенціал датується 1924 роком, коли Воблий К.Г. описував потенціал виробничих сил, як потенційну можливість країни виробляти матеріальні блага для задоволення потреб населення.

Більшість вчених, що досліджували це питання розкривають поняття «потенціал», як сукупність засобів, потужність підприємства. В « Большом экономическом словаре » було подано термін «потенціал», що являє собою джерела, можливості, засоби та запаси, що можуть бути приведені в дію,

використані для якої-небудь задачі або певної мети [1].

Важливе місце в потенціалі підприємства займає виробничий потенціал підприємства. Вперше дане поняття було використано у 1973 році Анчишкіним А. На його думку, до виробничого потенціалу він відносить набір ресурсів, які в процесі виробництва приймають форму факторів виробництва [2].

Ці визначення були досить вузькими та абстрактними, тому розвиток трактування «виробничого потенціалу» продовжували сучасні науковці.

Новий методичний підхід розробив Чичкало-Кондрацька І.Б. На її думку виробничий потенціал варто розглядати в комплексній оцінці з резервами. Сутність методу зводиться до узагальнення вітчизняного і зарубіжного досвіду, також він полягав у комплексній оцінці результативності потенціалу, що здійснювалась через показники продуктивності, ефективності та рентабельності, а сама оцінка здійснювалась поетапно [5, с.19-20].

В своїх дослідженнях Михайленко О.В. та Скопенко Н.С. розглядають виробничий потенціал, як інтегровану, багаторівневу складову, що складається з ресурсного потенціалу та науково-технічного потенціалу. В свою чергу, ресурсний потенціал включає фондовий, трудовий, енергетичний та інформаційний потенціал [3, с.77].

В науковій літературі іноді науковці ототожнюють поняття «виробничий потенціал» з виробничою потужністю. Проте, ці два поняття варто розмежовувати, адже виробнича потужність є кількісним поняттям (здатність основних засобів виробляти максимальний обсяг продукції в кількісному вимірнику), проте це не так, оскільки, поняття «виробничий потенціал» значно ширше, а «виробнича потужність» являється лише одним з елементів виробничого потенціалу.

На нашу думку, виробничий потенціал являється складною економічною категорією, що включає в себе комплекс ресурсів (виробничих, трудових, інформаційних та ін.) та виробничих можливостей, як взаємодіють в процесі виробництва для досягнення кінцевого результату (виробництва продукції та послуг). Виробничий потенціал являється однією з базових ланок економіки, входить до складу загального потенціалу та допомагає забезпечити стабільність розвитку підприємства щодо виробничого аспекту.

Отже, узагальнюючи думки науковців можна звернути увагу, що поняття «виробничий потенціал» пройшло певні етапи розвитку. Перші згадування датуються 1924 роком. В сучасних науковців не існує єдиної думки щодо визначення поняття «виробничий потенціал». Проте, варто розмежовувати поняття «виробнича потужність» та «виробничий потенціал». Дана категорія є досить складною, проте існують провідні ідеї щодо поняття, які включають, що потенціал – це можливості ресурсів давати максимальну вигоду щодо виробництва продукції.

#### Література

1. Азрилян А.Н. Большой экономический словарь / Под ред. А.Н.Азрильяна. – М.: Ин-т новой экономики, 1999. – 864 с.
2. Анчишкин А.И. Прогнозирование роста экономики / А.И. Анчишкин. – М.: Экономика, 1996. – 98 с.
3. Михайленко О.В. Теоретичні аспекти формування виробничого потенціалу АПК. / О. Михайленко, Н. Скопенко. – К.: Актуальні проблеми економіки № 3 (117), 2011. – С.74-79.
4. Словник іншомовних слів / За ред. О.С. Мельничука. – Головна редакція УРЕ, 1975. – 775 с.
5. Чичкало-Кондратська І.Б. Новий підхід до оцінки резервів виробничого потенціалу підприємств / І. Чичкало-Кондратська. – К.: Регіональні перспективи № 1, 2000. – С.19-20.

Журило І.В., к.е.н., доц., Полтавець М.М., викл.  
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## ОБҐРУНТУВАННЯ ПАРАМЕТРІВ ТА ПОКАЗНИКІВ НОВОЇ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ТЕХНІКИ

Серед багатьох чинників, що нині обумовлюють актуальність інновацій на підприємстві, головним є конкуренція. Галузь сільськогосподарського машинобудування, що втрачає конкурентні позиції, вже зараз відчуває необхідність підвищення якості продукції за рахунок впровадження передових науково-технічних розробок.

Створювану техніку можна охарактеризувати системою показників і параметрів, що підлягають обґрунтуванню на ранніх стадіях її проектування. Вирішення даного завдання ускладнюється зокрема тим, що з усієї сукупності параметрів і показників у таку систему повинні увійти тільки основні, котрі обумовлюють необхідну якість і конкурентоспроможність нового виробу. Мова йдеться про його технічні, експлуатаційні та соціальні характеристики, які повинні знайти відбиття у технічному завданні на проектування.

У науковій літературі відсутнє чітке розмежування у визначенні понять «параметр» і «показник» стосовно технічної системи, як об'єкта проектування. Одні й ті самі характеристики виробів відносять то до параметрів, то до показників. Така термінологічна нез'ясованість ускладнює вибір та обґрунтування показників і параметрів, які у повній мірі характеризують створювану конструкцію та обумовлюють її

якість, ефективність та конкурентоспроможність.

Споживчі властивості техніки, у тому числі сільськогосподарської, проявляються лише у сфері її експлуатації і виражаються через певну систему узагальнюючих показників, які характеризують її корисність. Показники споживчих властивостей визначають економічну ефективність машини у споживача і залежать від її конструктивних та технологічних особливостей. У свою чергу, конструктивні й технологічні особливості машини виражаються через технічні характеристики, котрі являють собою її технічні параметри. Тому показники споживчих властивостей машини є функцією її параметрів.

У практиці техніко-економічного аналізу сільськогосподарських машин на ранніх стадіях проектування не у повній мірі виявлено та встановлено взаємозв'язки між параметрами та показниками. Це пояснюється динамічним характером залежностей, що є наслідком науково-технічного прогресу. Удосконалення конструкцій машин, вузлів та деталей безпосередньо впливає на цей зв'язок.

Тому встановлення впливу параметрів машини на її ефективність, без розуміння ступеня і виду їх зв'язку з відповідними показниками споживчих властивостей, є занадто складним, іноді не здійсненим, завданням. Так, покращення споживчих властивостей нової машини може призвести до ускладнення її конструкції та, як наслідок, до збільшення витрат на її виробництва. Отже, у процесі розробки конструкції машини повинні враховуватися співвідношення між прогресивним зростанням показників споживчих властивостей та її ціною.

Проте встановлення таких співвідношень на ранніх стадіях розробки нової машини не завжди можливе. По-перше, не всі показники на цій стадії мають кількісний вимір. По-друге, не відомо, які з усієї сукупності показників є найбільш істотними та визначають економічну ефективність машини.

В роботах ряду авторів відмічається (і ми з цим згодні), що при проведенні оцінки науково-технічного рівня конструкції або розрахунках її економічної ефективності, з великої кількості показників, встановлюваних у технічному завданні, необхідно відібрати обмежену кількість найважливіших з них. Це пояснюється тим, що у деяких методиках пропонується враховувати максимальне число характеристик виробу, у результаті чого ускладнюються розрахунки, будуються сумнівні та суперечливі формули, які не враховують важливі фактори та взаємозв'язки показників з параметрами.

На нашу думку, вибір показників споживчих властивостей машини на ранніх стадіях її розробки має враховувати такі вимоги:

- істотність показника для даного виду техніки;
- можливість визначення показника на стадії технічного завдання;
- узагальнюючий характер показника.

Як показує аналіз, на зміну величини експлуатаційних витрат, які припадають на одиницю виконуваної роботи, здебільшого впливає продуктивність агрегату та ціни машин, які до нього входять (наприклад, трактора та сівалки). Звідси, одними з важливих техніко-економічних показників сільськогосподарських машин, що визначають їх економічну ефективність, є продуктивність і ціна. Враховуючи, що показники є функціонально залежними від параметрів машин, виникає необхідність встановлення виду та ступеня їх взаємного зв'язку, а також кількості і розміру цих параметрів.

У процесі проектування зусилля конструкторів спрямовано на досягнення рівня показників і параметрів, встановлених у технічному завданні. Проте, отримання необхідних результатів ускладнюється через те, що більшість параметрів не мають належного обґрунтування та при розробці конструкції вступають у протиріччя один з одним. Між іншим, це стосується співвідношення між окремими показниками та параметрами. Так, наприклад, збільшення продуктивності посівних машин можливо досягти декількома шляхами: збільшенням робочої швидкості руху агрегату або ширини його захвату, або коефіцієнта використання робочого часу зміни. Одночасне покращення цих характеристик може привести до зміни умов агрегування, що вимагатиме використання потужнішого трактора. Це, у свою чергу, вплине на рівень і капітальних, й експлуатаційних витрат. У випадку дотримання умов агрегування, вирішення такого завдання ускладнюється через те, що збільшення ширини захвату агрегату призведе до зниження його робочої швидкості. Тому, на початку інноваційного процесу, пов'язаного із створенням нової машини, необхідно обґрунтувати перелік та рівень параметрів і показників, що визначають її ефективність з економічної точки зору. Зосередження на покращенні лише технічних характеристик створюваної машини порушує уявлення про її прогресивність, оскільки при цьому не враховуються витрати на досягнення потрібних результатів, що можуть понести і виробник, і споживач. Тому при створенні високоефективних машин необхідно враховувати як технічні, так й економічні аспекти.

Це, у свою чергу, змінює підхід до організації самого процесу проектування. По-перше, конструктор отримує більше можливостей для маневру при виборі конструктивних варіантів. По-друге, економічне обґрунтування конструкції більш чітко обмежує величини параметрів, тим самим звужуючи пошук необхідних їх значень. По-третє, нема необхідності у повній проробці кожного конструктивного варіанту для виявлення ступеня його ефективності. Оскільки на основі заданого значення критерію обґрунтування відбувається вибір параметрів, а їхнє досягнення гарантує необхідний рівень ефективності. Все це сприяє скороченню витрат на проектування і строків розробки.



## УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ НА РИНКУ ФІНАНСОВИХ ПОСЛУГ

Однією з найбільш важливих проблем сучасного етапу макроструктурних перетворень в Україні є удосконалення механізму мобілізації і перерозподілу фінансових ресурсів, у т.ч. зміна структури і спрямованості фінансових потоків з метою активізації процесів, що протікають у реальному секторі економіки. В умовах дії ринкових механізмів до найважливіших інститутів, які здійснюють мобілізацію і наступний перерозподіл фінансових засобів, належать банківські формування.

Актуальною є проблема детального вивчення ролі і місця фінансових послуг в системі операцій комерційних банків у відповідності з потребами економіки, причин появи і розвитку цих послуг, а також аналіз їхнього впливу на показники прибутковості та ліквідності банків.

Метою даної роботи є формулювання основних засад процесу розвитку національного ринку фінансових послуг і місця комерційних банків в ньому, обґрунтування пропозицій щодо вдосконалення організації діяльності комерційних банків як суб'єктів ринку фінансових послуг.

Сьогодні в умовах кризових явищ в економіці України, спаду виробництва, інфляції традиційні кредитні операції банків неспроможні забезпечити їм належний рівень прибутковості, що поглиблює тенденції до універсалізації банківської справи та створення повноцінного ринку банківських послуг. За останні роки особливо бурхливого розвитку зазнали операції банків з цінними паперами. За таких умов головним завданням менеджменту банку щодо фінансових послуг є виявлення найбільш перспективних вкладень банку в цінні папери та поліпшення якості портфеля фінансових інвестицій, у тому числі і цінних паперів.

Закордонний досвід роботи банків з цінними паперами свідчить, що вони, формуючи інвестиційний портфель, добирають його в такому співвідношенні: у загальній сумі цінних паперів близько 70 відсотків – державні цінні папери, близько 25 відсотків – муніципальні цінні папери і близько 5 відсотків – інші папери. Таким чином, запас ліквідних активів становить приблизно 1/3 портфеля, а інвестиції з метою одержання прибутку – 2/3. Іншими словами, відповідний набір інвестиційних інструментів покликаний знизити ризик втрат вкладника до мінімуму й одночасно збільшити його дохід до максимуму.

У сучасній інвестиційній практиці при формуванні інвестиційного портфеля перевага надається сучасній портфельній теорії, яка зводиться до механізму оптимізації інвестиційного портфеля на основі співвідношення рівня його очікуваної дохідності та ризику.

Вважаємо, що на сучасному етапі розвитку економічних відносин в Україні при формуванні інвестиційного портфеля банку та управлінні ним необхідно насамперед приділяти особливу увагу аналізу ризиків, властивих інвестиційній діяльності, з урахуванням цього визначати доцільність придбання банком окремих фінансових інструментів і ефективність сформованого оптимального інвестиційного портфеля.

Ураховуючи сучасні тенденції розвитку фондового ринку України, на наш погляд, існує два можливих напрями оптимізації управління портфелем цінних паперів банку та, відповідно, підвищення ефективності банківських операцій з цінними паперами:

по-перше, це відмова від орієнтації портфеля корпоративних цінних паперів виключно на цінні папери підприємств базових галузей промисловості (енергетичної, металургійної, нафтохімічної) і включення до портфеля акцій компаній інших галузей, які потенційно можуть досягати в майбутньому високих показників ефективності фінансово-господарської діяльності, і тих, які є більш цікавими з точки зору портфельного інвестування;

по-друге, банку доцільно збільшити в портфелі цінних паперів частку облігацій внутрішньої державної позики (ОВДП), а також зовнішніх боргових зобов'язань держави.

Розвиток операцій з цінними паперами є пріоритетним шляхом забезпечення інтеграції банківської системи України у світовий економічний простір. Завдяки розвитку операцій з цінними паперами банківські установи зможуть значно розширити спектр власних послуг, збільшити величину прибутків та оптимізувати технології ризик-менеджменту банківської діяльності. Для України важливим є використання практики розвинених країн Заходу у впровадженні нових операцій з цінними паперами та адаптації їх до вітчизняних умов.

До нових видів операцій можна віднести операції з похідними фінансовими інструментами.

Компанії у розвинених країнах світу використовують ф'ючерси для того, щоб хеджувати валютний ризик, свопи – щоб зафіксувати витрати на випуск продукції, опціони – для видачі компенсації співробітникам. Однією з основних причин такого застосування даних інструментів у світі є високоефективне законодавство розвинених країн, що регулює операції з ними.

Світова тенденція підвищення ролі похідних цінних паперів на фондових ринках розвинених країн поки що обходить Україну стороною. Однією з основних причин цього явища є відсутність в Україні законодавства, яке регулювало б операції з деривативами.

Вагому роль в підвищенні ефективності діяльності банків з цінними паперами займає сек'юритизація,

під якою розуміється продаж частини активів банку у формі цінних паперів, які забезпечені цими активами і погашаються потоком платежів, що генерують дані активи. Такі цінні папери у міжнародній практиці відомі як ABS (англ. asset-backed securities - забезпечені активами цінні папери), вони вільно обертаються на ринках капіталу і купуються, як правило, інституційними інвесторами - взаємними фондами, страховими компаніями, пенсійними фондами, інвестиційними банками тощо.

В основному сек'юритизацію застосовують банки, що дозволяє їм передавати кредитний ризик іншим учасникам ринку - інвесторам, які зацікавлені у довгостроковому, надійному та доходному розміщенні капіталу.

Закон України передбачає два види іпотечних облігацій: звичайні та структуровані. Емісія звичайних облігацій здійснюється самим іпотечним кредитором, тобто банком, і не передбачає списання активів з його балансу. Фактично цей механізм аналогічний німецькій моделі сек'юритизації і є формою залучення додаткових довгострокових ресурсів фінансовими інститутами, що не мають проблем з адекватністю капіталу. Структуровані облігації ідентичні «класичним» американським MBS, й їх випуск проводиться спеціалізованою іпотечною установою (аналог SPV) з передачею позикових активів на її баланс.

Розвиток іпотеки стимулює фінансовий ринок країни. Активізація іпотечного кредитування для банків дає можливість залучати до активної діяльності додаткові грошові ресурси (насамперед населення), для інвесторів є привабливим розвиток вторинного іпотечного ринку, який надає привабливі інструменти інвестування (іпотечні облігації). Завдяки розвитку вторинного іпотечного ринку банки отримують можливість поліпшити свої показники ліквідності. Таким чином досягається здешевлення іпотечних кредитів, вирівнюється структура активів і зобов'язань банку за строками, що врешті-решт робить стабільнішим банківський сектор.

Вважаємо, що основним принципом та орієнтиром менеджменту банку на сьогодні має бути максимізація прибутку та успішне прогнозування ризикових ситуацій. Та чи інша операція банку повинна приносити такий прибуток, який би дозволив акумулювати достатньо коштів, що створюють реальну можливість подолати можливі ризики майбутнього.

Зайченко В.В., к. держ. упр., Немченко Т.Б., к.філос.н.  
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## **ПРОДОВОЛЬЧА БЕЗПЕКА УКРАЇНИ: ОЗНАКИ, ЧИННИКИ ВПЛИВУ, НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Питання продовольчої безпеки займає важливе місце в концепціях національної безпеки усіх країн світу. В умовах прагнення України інтегруватися в Європейське співтовариство ця проблема набуває особливого значення. Так, в Законі «Про основи національної безпеки України» продовольча безпека розглядається як одна з цільних складових національної безпеки. В Законі «Про основні засади аграрної політики на період до 2015 року» підкреслена спрямованість державної аграрної політики на гарантування продовольчої безпеки держави. В «Стратегії національної безпеки України» велика увага приділяється значенню продовольчої безпеки. Визначення змісту продовольчої безпеки, її значення знаходимо в «Державній цільовій програмі розвитку українського села на період до 2015 року», в якій зазначено, що продовольча безпека держави передбачає захищеність життєво важливих інтересів громадян за якої держава гарантує фізичну і економічну доступність до життєво важливих якісних та безпечних продуктів харчування відповідно до наукового обґрунтування наборів, підтримує стабільність продовольчого забезпечення населення та гарантує продовольчу незалежність держави. В цій програмі вказано на те, що вирішити проблему продовольчої безпеки неможливо без застосування передових технологій, розвитку фермерських господарств, використання нових форм маркетингу, переходу до нових методів управління[6].

Узагальнюючи існуючі напрацювання науковців та фахівців в цій сфері дослідження доходимо до висновку, що ознаками продовольчої безпеки на рівні країни є: наявність продовольства, яке забезпечується муніципальною та приватною сферами закупок, зберігання, оптовою і роздрібною торгівлею продукцією сільського господарства і харчової промисловості; стабільність галузевих ринків продовольства, яка гарантується сферою накопичення страхових запасів основних продуктів харчування, доступність продовольства, яка визначається рівнем та динамікою реальних доходів і структурою виплат споживачів; якість продовольства, яке підтримується обов'язковою сертифікацією сільськогосподарського та переробного виробництва, контролем джерел надходження, місць зберігання і реалізації продовольчої продукції.

Беззаперечно, повноцінна система продовольчої безпеки України має охоплювати такі складові як: стійку систему продовольчого забезпечення, що ґрунтується на стабільному розвитку агропромислового комплексу в цілому та сільського господарства зокрема, яке здатне постійно забезпечувати населення продуктами харчування на необхідному рівні, адекватно реагуючи на кон'юнктуру продовольчого ринку та реалізуючи свій експортний потенціал; систему захисту вітчизняного аграрного товаровиробника від

імпортої залежності щодо продовольства і матеріально-технічного забезпечення; фізичну та економічну доступність продовольства для різних категорій населення у необхідній кількості, асортименті, відповідної якості та рівня безпеки, а також забезпечені їх платоспроможністю; контроль на всіх стадіях виробництва за якістю та безпекою продуктів харчування та продовольства рослинного та тваринного надходження, орієнтацію вітчизняних аграрних виробників на виробництво екологічно чистої сільськогосподарської продукції; систему створення і підтримання на необхідному рівні резервних запасів продовольства на випадок стихійних лих, неврожаю, несприятливих природних факторів, тощо; ефективний та дієвий механізм державної підтримки аграрних товаровиробників; систем контролю за раціональним використанням природних ресурсів у процесі аграрного виробництва, механізми розробки і впровадження новітніх технологій у галузях агротехніки, агроекології та інтенсивного природокористування.

Варто зазначити, що для забезпечення продовольчої безпеки важливе значення має аналіз загроз, оцінка реальних та потенційних внутрішніх і зовнішніх небезпек, кризових ситуацій та інших несприятливих чинників. Перш за все, на нашу думку, необхідно звернути увагу на зовнішні чинники, що справляють деструктивний вплив на національну систему продовольчої безпеки, до яких на сьогодні можна відноситися наступні: низький рівень конкурентоспроможності вітчизняного продовольства і сировини через технологічну відсталість виробництва; відмінності між рівнем життя населення в розвинених країнах і країнах з перехідною економікою, що знижують соціально-економічну ефективність зовнішньоекономічної діяльності; відсутність чіткого механізму реалізації конкурентних переваг аграрного виробництва країни, представленого в основному особистими селянськими господарствами, які мають базуватися на зниженні витрат, застосуванні інноваційних технологій, підвищенні екологічної безпеки; невідповідність міжнародним нормам оцінки якості продукції; невідповідність державної підтримки вітчизняних товаровиробників світовому рівню; низька ефективність інноваційної діяльності в агросфері, а також відсутність дієвих механізмів впровадження досягнень науково-технічного прогресу в агропромислове виробництво; високий рівень диференціації доходів і наявність груп з грошовими ресурсами, нижчими від прожиткового мінімуму; екологічна напруженість, зумовлена відсутністю загальнодержавних запобіжних заходів.

Щодо напрямів забезпечення національної безпеки України, як і продовольчої безпеки на державному рівні, то вони мають включати: моніторинг і прогнозування основних продовольчих балансів на тенденції розвитку продовольчого ринку країни; укладення прямих контрактів із сільськогосподарськими товаровиробниками на закупку продовольства; посилення впливу на ринкові механізми за допомогою встановлення цін на сировину і кінцеву продукцію, квотування виробництва; сприяння становленню міжрегіональних оптових ринків; вдосконалення механізму регулювання розподільчих процесів на оптовому ринку.

Таким чином, необхідною умовою забезпечення продовольчої безпеки нашої держави є:

- ефективне функціонування аграрного сектора економіки України й розвиток основних галузей аграрного виробництва. Це має забезпечуватися активною, виваженою й послідовною державною аграрною політикою;
- для підвищення продуктивності аграрного виробництва, його конкурентоспроможності важливого значення набуває активізація інноваційної діяльності. Саме інноваційна спрямованість в різних формах прояву нині відіграє домінуючу й вирішальну роль у визначенні кола учасників конкуренції в майбутньому, адже саме інновації дають змогу створити стратегічні переваги в конкретних галузях. Здатність ефективно використовувати інновації є найбільш дієвим інструментом для досягнення цілей продовольчої безпеки, ключем до постійного поліпшення рівня та якості життя громадян.

#### Літератури

1. Береговий В.К. Шляхи покращення рівня продовольчої безпеки України./В.К. Береговий//Агросвіт. – 2011. - №15. – С.5-7.
2. Національна доктрина продовольчої безпеки України./ П.Т. Саблук, Г.М. Калетнік, С.М. Кваша, В.І. Власов, М.А. Лисак//Економіка АПК. – 2011. - №8. – С. 3-11.
3. Інноваційне сприяння у забезпеченні продовольчої безпеки. / М.М. Кулаєць, М.Ф. Бабієнко, О.Д. Витвицька, В.М. Просіяняк// Економіка АПК. – 2011. - № 8. – С. 111-117.
4. Курман Т.В. Щодо поняття та ознак продовольчої безпеки/ Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. -2011. - №165.- С. 121-127.
5. Хвесик М.А. Продовольча безпека України: монографія/ М.А. Хвесик, А.С. Лисецький; Рада по вивч. продукт. сил України НАН України. – К., 2008. – 159 с.
6. Офіційний сайт Верховної Ради України. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://rada.gov.ua/>

Заярнюк О.В., к.е.н., Сторожук О.В. к.е.н., доц.  
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

Впровадження моделі інноваційного розвитку національної економіки сьогодні можливе за умови вирішення питання підготовки спеціалістів нового типу, здатних забезпечити весь процес інноваційної

діяльності – від наукових досліджень і розробок до їх освоєння на виробництві та подальшої комерціалізації. Тому підготовка кадрів, здатних ефективно управляти інноваційними процесами, розробляти і впроваджувати інноваційні проекти є пріоритетним державним і регіональним завданням.

Дослідження впливу впровадження інновацій і розвитку інноваційних процесів на формування постіндустріального суспільства в Україні та на розвиток окремих регіонів здійснювали у своїх працях О.І. Амоша, В.М. Геєць, З.В. Герасимчук, А.І. Сухоруков, Л.І. Федулова та ін. Питання підготовки кадрів, здатних сприяти впровадженню інновацій, висвітлені в працях О.А. Грішнєвої, В.І. Куценко, О.М. Левченка, М.В. Семикіної, Л.К. Семів та ін.

Проте на сьогоднішній день проблема формування кадрового потенціалу для забезпечення переходу економіки регіонів України на інноваційний шлях розвитку не вирішена. Практична потреба в її вирішенні зумовила вибір теми даної статті.

Аналіз тенденцій розвитку ринку праці Кіровоградської області свідчить, що загальна чисельність зайнятого населення в регіоні скорочується. Так, лише за період 2007-2012 рр. чисельність зайнятих в офіційному секторі скоротилася майже на 30 тис. осіб і станом на 1 січня 2013 р. становила 433,7 тис. осіб. Значною мірою така ситуація зумовлена падінням рівня промислового виробництва у регіоні, що призвело до істотного згортання попиту на послуги праці з боку офіційної економіки. Так, аналіз співвідношення потреби підприємств у працівниках і чисельності безробітних свідчить про значне перевищення пропозиції робочої сили над попитом. Лише з боку випускників навчальних закладів пропозиція робочої сили становить 18,5 тис. осіб, водночас загальний попит на робочу силу з боку підприємств області станом на початок 2013 р. становив 625 осіб [1, с. 313, 317].

Наявність структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією за професіями є чинником, що обмежує можливості працевлаштування безробітних і задоволення потреб роботодавців у працівниках. Найбільша потреба підприємств Кіровоградської області у 2012 р. була у професіоналах (25% від загальної кількості вільних робочих місць), працівниках сфери торгівлі та послуг (20%), кваліфікованих робітниках з інструментом (13%), робітниках з обслуговування, експлуатації та контролю роботи технологічного устаткування і складання машин (8%) [9, с. 319].

За даними Кіровоградської обласної служби зайнятості, актуальними професіями на ринку праці Кіровоградської області є обліковець, водій автомобіля, електрогазозварник, електромонтер, лікар, машиніст крана, продавець, слюсар-ремонтник, тракторист, швачка. Це дає підстави зробити висновок про те, що на ринку праці Кіровоградської області попитом користуються в основному висококваліфіковані робітники та спеціалісти. Дослідження свідчить, що мережа державних ПТНЗ в Кіровоградській області є досить широкою, сформованою за галузевим принципом. Заклади профтехосвіти державної форми власності поділяються таким чином: промисловість – 3, будівництво – 4, транспорт – 2, агропромисловий комплекс – 12, сфера послуг – 2, громадське харчування – 2, швейне виробництво – 1.

Хоча щороку закладами ПТНЗ здійснюється підготовка кадрів чисельністю більше 5 тис. випускників, проте на зареєстрованому ринку праці існує кадровий дефіцит. Великою мірою така ситуація зумовлена відсутністю відповідного зростання зарплатних пропозицій.

Аналіз структури зайнятості за секторами економіки Кіровоградської області свідчить про те, що найбільші масштаби зайнятості спостерігають у секторі послуг (55,4%), причому надвисока концентрація робочої сили спостерігається у сфері торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, діяльності готелів та ресторанів (33,5% від загальної чисельності зайнятих у секторі послуг). Високою є також частка зайнятих у сфері освіти (15,3% від усіх зайнятих в секторі послуг) і на транспорті (13,9%). В аграрному секторі економіки області працює 27,5% зайнятих; у промислово-будівельному секторі – 17,1%.

Розподіл працівників за видами промислової діяльності в області не відповідає інноваційним стандартам: домінуючою є зайнятість у виробництві та розподіленні електроенергії, газу та води (23%); натомість, у наукомісткому виробництві промислової продукції чисельність зайнятих за 2000-2012 рр. суттєво скоротилася і на початку 2013 р. становила: у виробництві машин та устаткування – 12,9%; виробництві електричного, електронного та оптичного устаткування – 7,2%; хімічному виробництві – 2,2%.

Щодо фінансування інноваційної діяльності, то його обсяги залишаються недостатніми. Так, на здійснення інноваційної діяльності в 2012 р. у Кіровоградській області було витрачено 33,4 млн грн (на 0,3% більше, ніж у 2011 р.) [1, с. 277]. Кадрове забезпечення освітньо-наукової сфери Кіровоградської області, де зосереджена найбільша чисельність носіїв інтелектуального ресурсу, характеризується такими показниками: серед фахівців вищої кваліфікації в економіці області на початок 2013 р. працювало 60 науковців зі ступенем доктора наук (менше 1,0% від їх загальної чисельності в економіці України) і 782 – зі ступенем кандидата наук. За віком наукові кадри вищої кваліфікації Кіровоградської області розподілені наступним чином: 40% кандидатів наук має вік 51 і більше років; питома вага кандидатів наук віком до 30 років становить 7%. Більше половини докторів наук (57%) має вік 61 і більше років; у віковій групі 41-50 років перебуває 7 осіб або 12% [1, с. 277].

Таким чином, змушені констатувати, що в Кіровоградському регіоні має місце занепад інноваційного розвитку, зокрема низька забезпеченість науковими кадрами; низька дослідницька активність; низькі

обсяги фінансування наукових розробок; старіння наукових кадрів. Дослідження ринку праці Кіровоградської області дають підстави для висновку, що в регіоні є серйозні потреби в кадрах у багатьох сферах економічної діяльності.

Для удосконалення процесу кадрового забезпечення інноваційного розвитку економіки регіону необхідно надати інноваційної спрямованості всім суб'єктам регіональної інноваційної системи, шляхом змін передовсім у змісті усіх складових системи освіти. Модернізація і розвиток освіти та науки регіону повинні набути випереджального неперервного характеру, гнучко реагувати на всі процеси, що відбуваються у світі й Україні. Необхідним є забезпечення системного підвищення якості освіти на інноваційній основі, створення сучасного науково-педагогічного та науково-методичного супроводу навчально-виховного процесу в закладах освіти. Крім того, потрібно забезпечити реалізацію сучасних технологій професійного вдосконалення та підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних і керівних кадрів системи освіти відповідно до вимог інноваційного розвитку освіти.

Для налагодження навчання висококваліфікованих робітників доцільно створити інноваційні ресурсні центри, організовані спільними зусиллями інноваційно активних підприємств. Такі ресурсні центри можуть створюватись у регіоні за галузевим принципом і згодом перетворюватись на навчальні комбінати для випуску висококваліфікованих робітників.

Отже, дослідження показало, що потенційні можливості для розвитку інноваційно-орієнтованої економіки в регіоні слабкі, але існують. Проте, цього можна буде досягти лише за умови того, що ринкові перетворення спрямовуватимуться на пріоритетний розвиток тих галузей і видів виробництва, які визначають перехід до постіндустріального суспільства. У такому випадку економічні трансформації будуть супроводжуватись подальшою диверсифікацією форм і видів зайнятості; збільшенням зайнятості у наукомісткому виробництві, у сфері нематеріальних (інтелектуальних) послуг; підвищенням мобільності зайнятості; поліпшенням освітньо-кваліфікаційної структури зайнятих.

#### Література

1. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2012 рік. – 2013. – 496 с.

Збаржевецька Л.Д., к.е.н., Вдовиченко Л.В., ст. викл.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ЗЕМЕЛЬ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПРИЗНАЧЕННЯ

Проблеми раціонального та ефективного використання сільськогосподарськими виробниками земельних ресурсів набувають першочергового значення, оскільки земля є основою людського існування, що визначає її важливу роль у процесі соціально-економічного розвитку суспільства. Однак, нераціональне землекористування, екстенсивні методи ведення сільського господарства стали причиною зменшення розмірів та продуктивності сільськогосподарських угідь.

Питанням ефективного землекористування присвячують свої дослідження В.Г. Андрійчук, А.С. Даниленко, В.М. Месель-Веселяк, Л.Я. Новаковський, Б.Й. Пасхавер, П.Т. Саблук, А.М. Третяк та ін. Однак, дискусійних питань у сфері ефективного землекористування не зменшується, особливо у напрямку підвищення продуктивності сільськогосподарського землекористування.

Україна має значний ресурсний потенціал для виробництва сільськогосподарської продукції. Єдиний земельний фонд країни становить – 60,4 млн. га. [1]. Слід відзначити, що площі сільськогосподарських угідь мають стійку тенденцію до зменшення (рис.1).

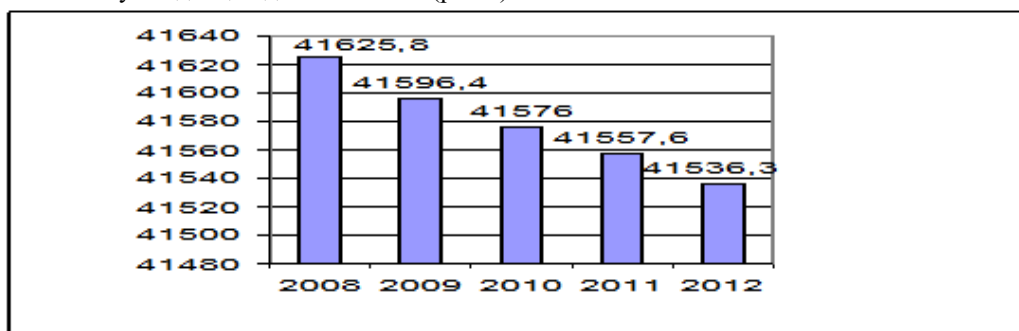


Рис. 1. Площа сільськогосподарських угідь за період 2008-2012 рр., тис. га

У загальній площі сільськогосподарських угідь орні землі (які систематично обробляються і використовуються під посіви сільськогосподарських культур, включаючи посіви багаторічних трав, а також чисті пари) у 2012 р. становили 30,9 млн. га (85%). У результаті екстенсивного ведення

землеробства, в Україні спостерігається найвища в Європі розораність землі – 57% (сільськогосподарських угідь – майже 85%). Для порівняння, розораність земель в США складає 20%, Англії – 25%, Франції – 41%, ФРН – 32% [2].

Абсолютний рівень економічної родючості ґрунту, за рівноцінних затрат на одиницю площі, характеризує продуктивність землі у вигляді врожайності і вартості валової продукції. Продуктивність використання землі можливо обчислити та проаналізувати за допомогою системи натуральних і вартісних показників (табл. 1).

Таблиця 1

Показники продуктивності земельних ресурсів

Натуральні показники	Вартісні показники
<b>Рослинництво</b> - урожайність сільськогосподарських культур; <b>Тваринництво:</b> - продукція тваринництва в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь або на 100 га ріллі: а) продукція скотарства і вівчарства (молока, м'яса всіх видів, яловичини, вовни) – в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь, б) продукція свинарства, а також зерна, цукрових буряків та іншої продукції рослинництва – на 100 га ріллі, в) продукція птахівництва – на 100 га площі посіву зернових культур.	<b>Виробництво:</b> - валової продукції в порівнянних цінах, - товарної продукції в поточних цінах реалізації, - чистої продукції і прибутку в розрахунку на 1 га сільськогосподарських угідь.

Урожайність віддзеркалює культуру землеробства, структуру посівів, якість і терміни проведення технологічних операцій, забезпеченість господарств засобами виробництва.

Однак, у нинішніх умовах господарювання, фінансових коштів на придбання техніко-матеріальних ресурсів (добрив, засобів захисту рослин, спеціалізованої техніки) є недостатньо, що призводить до зниження урожайності та негативно впливає на обсяги виробництва продукції та економічну ефективність використання орних земель.

Динаміка урожайності основних сільськогосподарських культур відображена на рис. 2.

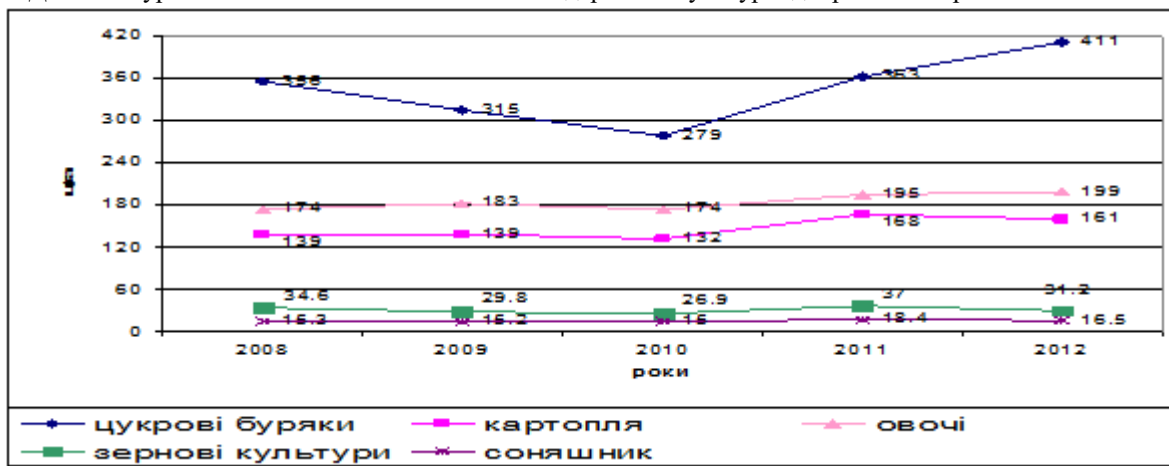


Рис. 2. Динаміка урожайності основних сільськогосподарських культур, ц/га [3]

Продуктивність використання землі господарствами може визначатись також за допомогою вартісних показників. Таким показником є валова продукція. Обсяги виробництва валової продукції не завжди зростають пропорційно до збільшення земельної площі. Значну роль, у підвищенні продуктивності сільськогосподарського виробництва, відіграють: форми господарювання, співвідношення між земельною площею, технологічними засобами, кількістю працівників.

На врожайність сільськогосподарських культур впливають родючість ґрунтів, природно-кліматичні умови, активність живих організмів, стан захисту рослин і тварин. Безпосередню участь у генеруванні врожаю здійснює і людина, шляхом локального (здійснюється у процесі виробництва) впливу.

Оскільки, у сільському господарстві обсяги виробництва вимірюються валовою продукцією, значний вплив на її обсяг має землевпорядкування. Механізм цього впливу полягає у наступному:

- введення сівозмін, розміщення культур на найбільш придатних для їх вирощування землях, правильна організація кормової бази;
- збільшення обсягу валової продукції, шляхом зменшення різного роду втрат;
- проведення заходів щодо поліпшення родючості ґрунтів, диференційованого розміщення культур, ціленаправленого внесення добрив, протиерозійного захисту території.

Реформування земельних відносин, поки що, не привели до значного поліпшення використання земель, підвищення продуктивності землеробства. Заходи щодо підвищення родючості земель мають епізодичний характер. Проблематичним є фінансування програм щодо охорони та підвищення родючості сільськогосподарських угідь.

У господарствах, де спостерігається низька продуктивність землекористування доцільно скоротити площу малопродуктивної землі за рахунок консервації деградованих та малородючих ґрунтів, переведення малопродуктивної ріллі в сіножаті й пасовища.

Світовий досвід переконує, що підвищення ефективності сільського господарства як галузі можливе за рахунок інтенсивного використання високородючих ґрунтів і зниження вкладень у малопродуктивні землі.

Головними напрямками підвищення продуктивності та ефективності використання сільськогосподарських угідь є підвищення врожайності сільськогосподарських культур, вдосконалення структури посівних площ, збільшення частки більш врожайних культур за рахунок скорочення частки менш врожайних, відсутність порушень у засобах і термінах виробництва сільгоспкультур, поєднання власних і залучених, з інших джерел, коштів на закупівлю техніки, технологічного устаткування й необхідних матеріальних ресурсів з єдиною метою прискореного впровадження високоефективних технологій.

#### Літератури

1. Щодо шляхів підвищення ефективності використання земель сільськогосподарського призначення в Україні. Аналітична записка. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1129/>
2. Сільське господарство України та деяких інших країн. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.csi.org.ua/www/?p=2271>
3. Статистичний щорічник України за 2012 рік. – К.: Держкомстат України, 2013. – 552 с.

Зелена М. І., аспірант  
Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

### МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПЕРЕХРЕСТІ ДОСЯГНЕНЬ ТА ПОРАЗОК ПІДПРИЄМСТВА

За сучасних умов розвитку економіки мотивація персоналу є однією з ключових проблем, що вимагає постійної уваги на всіх рівнях управління підприємством. Мотивація персоналу має певну особливість, вона знаходиться на «перехресті», як досягнень, так і поразок підприємства. Адже, слід зауважити, що розвиток мотивації підвищує ефективність роботи не менше, ніж технологічне переозброєння і фінансове управління. Крім того, в історії відомі приклади, коли конкурентні переваги підприємство досягало не за допомогою передової технології, а саме всупереч їй - на основі ефективно працюючої системи моральних і матеріальних стимулів.

Варто відмітити, що рано чи пізно у кожного керівника, зацікавленого в розвитку свого бізнесу виникає питання: «Як саме домогтися від своїх підлеглих максимальної віддачі?». Дане питання виникає не даремно, адже головне завдання керівництва полягає саме в тому, щоб повною мірою задіяти в процесі трудової діяльності весь потенціал своїх співробітників. Лише при своєчасному дослідженні, аналізі та розробці правильної системи мотивації співробітників, досягається бажаний результат.

На сьогодні в умовах жорсткої ринкової конкуренції, висока мотивація персоналу - це найважливіша умова успіху підприємства та запорука його подальшого розвитку. Досягнення високих результатів підприємством не можливе без налаштування працівників на роботу з високою віддачею, без високого рівня прихильності персоналу, без зацікавленості членів підприємства у кінцевих результатах і без їхнього прагнення внести свій особистий доробок у досягненні поставлених цілей організації.

Доцільно зауважити, що на початку минулого століття для переважної більшості керівників було очевидно: гроші - ось головний стимул людини до роботи. Так і сьогодні багато керівників дотримуються саме такої точки зору. Безсумнівно, одним з основних стимулів для більшості співробітників є високий і стабільний дохід. Хоча відомий той факт, що в ряді випадків людина може викладатися на повну, навіть якщо заробітна плата його явно не задовольняє. З іншого боку, існують випадки, коли працівник не погодиться виконувати певну роботу ні за які гроші. Звідси випливає твердження - у трудовій мотивації, визначальним для вибору місця роботи та ставлення до праці, є щось окрім грошової винагороди, а іноді й більш діюче, ніж гроші. При цьому, було б серйозною помилкою, не враховувати такі важливі стимулятори, як емоційна атмосфера в компанії, можливість просування по кар'єрних сходах, соціальна захищеність, підвищення кваліфікації за рахунок підприємства. Найбільш прості інструменти мотивації - це розроблена система заохочень і покарань, похвала і обґрунтована критика, конкуренція між співробітниками, за право бути кращим [1].

Для певного підприємства дієвими вважаються саме ті методи мотивації персоналу, які можливо реально застосувати в його умовах. Мабуть, тому важко визначити, які з цих методів є новаторськими, а які навпаки - застарілими. Рішення залишається за фахівцями сфери управління, тому необхідно, щоб воно було вірним і обґрунтованим, потрібно володіти всім набором інструментів та прийомів, що

дозволять мотивувати персонал на високопродуктивну роботу.

Зрештою, якщо розглядати сучасні методи мотивації персоналу, то в першу чергу слід звернути свою увагу на такий незмінний елемент як заробітна плата, серед якої розрізняють: номінальну, додаткову та реальну. Щодо реальної заробітної плати, до неї в свою чергу належать: підвищення тарифних ставок, запровадження компенсаційних виплат та індексація відповідно до інфляції [2].

На сьогодні все більшого значення набувають «бонуси» на підприємстві, тобто разові виплати з прибутку організації (винагороди, премії). Розрізняють ряд бонусів: за відсутність прогулів, за заслуги, за вислугу років, цільові бонуси тощо. Також набуває широкого застосування такий інструмент мотивації як участь працівників у прибутках та в акціонерному капіталі підприємства. При участі працівника у прибутках встановлюється частка прибутку, з якої формується заохочувальний фонд. Варто відмітити, що частка залежить від рангу працівника в ієрархії і визначається у відсотках до його доходу (базової заробітної плати). Щодо участі в акціонерному капіталі, сюди відносять покупку акцій організації (АТ) і отримання дивідендів [3].

При матеріальному стимулюванні працівника, варто пам'ятати про моральне задоволення працівника від винагороди. Серед такого роду заохочень розглядають внесення працівника до плану додаткових виплат, а саме - подарунки організації, субсидування ділових та особистих витрат, пов'язаних з роботою та відрядженням. Також сюди можна віднести такі матеріальні послуги як, оплата транспортних витрат або обслуговування власного транспорту, виплата субсидій на харчування тощо [2].

Як окрему ланку варто розглянути такі інструменти мотивації як: стипендіальні програми - виділення коштів на освіту (покриття витрат на освіту на стороні); грант для оплати навчання (у вузі, коледжі, за кордоном); програми навчання персоналу - покриття витрат на організацію навчання (перенавчання, підвищення кваліфікації), а також «корпоративний університет» для безкоштовного внутрішнього навчання персоналу на підприємстві [2].

З метою підвищення самовіддачі працівників у процесі їх трудової діяльності, на сьогодні, необхідно пам'ятати про важливість для працівника сімейного фактору. Адже відомо, що кожна людина працює з метою задоволення, в першу чергу не так своїх особистих потреб, як сімейних. Саме тому, безкоштовні путівки в санаторій або будинок відпочинку, програми спортивних, культурних і туристичних заходів, подорожі за рахунок організації, впровадження на підприємстві програми житлового будівництва являється досить ефективним важелем в процесі управління персоналом підприємства. Однак, на рівні з ними, не менш важливими залишаються програми, пов'язані з вихованням і навчанням дітей, тобто виділення коштів підприємством для дошкільного та шкільного (коледжів) виховання дітей, онуків співробітників та іменні стипендії [1].

Отже, підсумовуючи вищезазначене, варто зауважити, що на сьогодні існує необхідність створення цілісної системи мотивації, визначення методів її реалізації, оцінки та корекції. Саме за умови застосування комплексної системи мотивації з обов'язковим урахуванням емоційної та матеріальної складової - дозволить отримати повну віддачу від співробітників в процесі виробництва та як наслідок, надасть можливість підприємству оминати прикри поразки та досягнути бажаного результату.

#### Література

1. Сосновий А. П. Руководство для желающих управлять персоналом / А. П. Сосновий, П. В. Ратников [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://free-consulters.ru/?p=263> (Дата звернення 18.02.2014)
2. Мельничук И. В. Современные методы мотивации персонала в организации / И. В. Мельничук // IV Международная научно-практическая конференция «Инновационные процессы и корпоративное управление» [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.sbmт.bsu.by/Data\\_RUS/ContBlocks/01116/Melnichuk.pdf](http://www.sbmт.bsu.by/Data_RUS/ContBlocks/01116/Melnichuk.pdf) (Дата звернення 20.02.2014)
3. Метод нестандартной мотивации удерживает сотрудника от увольнения [Электронный ресурс] / Евгения Решетникова // Российская бизнес-газета. – М., 2011. – No 814 (32). – С. 79. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2011/09/13/zanatost.html>. (Дата звернення 25.02.2014)

Исаченко А.В.

УО «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины»,  
г. Гомель, Республика Беларусь

### ИНВЕСТИЦИОННЫЙ ФОНД КАК ДОСТУПНАЯ ФОРМА КОЛЛЕКТИВНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ

Наиболее востребованной формой финансового посредничества на сегодняшний день является система инвестиционных фондов. Опыт зарубежных стран свидетельствует о высокой инвестиционной значимости сбережений населения и необходимости развития коллективного инвестирования. В развитых странах подобный вид инвестиционной деятельности существует более 80 лет и достиг колоссального развития. Инвестиционные фонды – это финансовые посредники, обеспечивающие привлечение средств участников посредством выпуска ценных бумаг или заключения договоров, их объединение и инвестирование на диверсифицированной основе в ценные бумаги и иные разрешенные объекты в целях извлечения прибыли, а также распределение стоимости чистых активов пропорционально долям, принадлежащим инвесторам. За последнее время инвестиционные фонды



начинают приобретать еще большую популярность, как среди мелких, так и среди крупных инвесторов. Инвестирование в профессионально управляемый инвестиционный фонд довольно выгодно отличается от других видов, так как дает инвесторам возможность, существенно диверсифицировать риск при минимальных объемах инвестиций. Купив акции нескольких инвестиционных фондов, инвестор фактически вкладывается в сотни ценных бумаг, в которые вкладываются фонды. Подобное рассредоточение инвестиций значительно повышает стабильность роста инвестиционного фонда и его иммунитет к временным падениям рынка [1].

Важность и преимущества инвестиционных фондов уже давно осознаны не только в экономически развитых странах. В последние годы наблюдается бум и среди развивающихся стран. Вместе с тем в Республике Беларусь до сих пор развитие такой формы посредничества не распространено, несмотря на то, что наша страна достаточно привлекательна для инвесторов, а белорусский бизнес нуждается в долгосрочных инвестициях.

Основными факторами, сдерживающими реализацию процесса формирования рынка инвестиционных фондов в Республике Беларусь, являются: законодательная среда, институциональная среда, сфера регулирования, условия политического характера, политика ставки процента и налоговая политика. Для создания инвестиционных фондов необходима благоприятная правовая основа. Успешному их развитию способствует принятие нормативных правовых актов, регулирующих порядок функционирования и налогообложения инвестиционных фондов. Законодательного закрепления требует определение различных типов фондов и их организационной формы, инструментов, с которыми будут работать фонды, и их процентное соотношение в портфеле фонда; возможный диапазон комиссионного вознаграждения управляющего фондом; минимальная сумма вклада для различных фондов; система скидок и надбавок при покупке и продаже ценных бумаг фондов [2, с. 44]. При разработке законодательства об инвестиционных фондах целесообразно учитывать международный опыт, в частности стран-соседей, с целью унификации и адаптации, разработанных в развитых странах критериев и методов регулирования, что, несомненно, приведет к интеграции финансовых рынков.

Институциональная среда, необходимая для появления инвестиционных фондов, предполагает создание независимой структуры реестродержателей, депозитариев, аудиторов, наличие фондовой биржи, эффективную систему подготовки персонала, специалистов по ценным бумагам, создание информационной базы. Одним из факторов эффективной организации бизнеса инвестиционных фондов является возможность создания сети агентских пунктов по приему заявок на продажу и выкуп ценных бумаг инвестиционных фондов, что еще в большей степени увеличивает их ликвидность, то есть обеспечивает большую доступность для инвесторов [3]. Уровень государственного регулирования и контроля предполагает создание правовой базы и формирование контролирующих органов с системой санкций за нарушения «правил игры» на рынке ценных бумаг. Немаловажным фактором роста притока сбережений в инвестиционные фонды является государственная политика стимулирования инвестиций, использующая в качестве основных инструментов снижение процентных ставок по государственным ценным бумагам и ставки рефинансирования.

Таким образом, появление данного института в Республике Беларусь представляется перспективным. Анализ факторов развития инвестиционных фондов позволил определить меры для создания подобного института в Республике Беларусь. В частности, требует доработки и развития законодательная среда, необходимо также активизировать процесс приватизации, проработать схему перехода на накопительную пенсионную систему. Немаловажно на начальных этапах развития инвестиционных фондов проведение крупномасштабной рекламы и общенациональной образовательной программы, предоставление льготного налогового режима. Отдельно следует подчеркнуть необходимость принятия мер по снижению ставки рефинансирования и инфляции.

#### Литература

1. Инвестиционный фонд как доступная форма коллективных инвестиций // Мой Сбербанк / Корпоративная газета ОАО «БПС - Сбербанк» [Электронный ресурс] – №6, ноябрь 2013. – Режим доступа: [http://www.bps-sberbank.by/432579A7004D99C5/bank/my\\_Sber\\_Bel\\_nov2013.pdf](http://www.bps-sberbank.by/432579A7004D99C5/bank/my_Sber_Bel_nov2013.pdf). Дата доступа: 03.09.2013.
2. Балан, О. Условия создания инвестиционных фондов в экономике / Балан О. // Банковский вестник. 2011. №22/531. С. 43-49.
3. Саркисянц, А. Инвестиционные фонды в мире // Бухгалтерия и банки [Электронный ресурс]. – 2010. – № 1. – Режим доступа: <http://bankir.ru/technology/article/5053665> – Дата доступа: 28.02.2014.

Ільїн С.В., аспірант

Донецький національний університет, м. Донецьк, Україна

### ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ ТА ПРОБЛЕМ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ

Становлення ринкових відносин впливає на розвиток і функціонування всіх сфер діяльності, а також на формування національної політики України, спрямованої на побудову соціально орієнтованої

ринкової економіки. Формування та вдосконалення соціальної політики держави пов'язане, насамперед, з розвитком сфер діяльності, функціонування яких спрямоване на задоволення потреб населення, підвищення рівня та якості його обслуговування. Соціальна інфраструктура, як показує досвід розвинених країн, є однією з головних складових економіки, яка безпосередньо впливає на сферу життєдіяльності людей і на внутрішньогосподарські функції розвитку, відіграє важливу роль у вирішенні соціальних проблем суспільства. Від рівня її розвитку залежить ефективність вирішення соціальних, економічних та інших проблем держави.

В сучасних умовах проблемам дослідження розвитку соціальної інфраструктури присвячені праці таких видатних науковців як Геєць В.М., Данилишин Б.М. [1], Долішній М.І., Дорогунцов С.І. [1], Новіков В.М., Олійник Я.Б., Садова У.Я., Семів Л.К., Стеченко Д.М., Фащевський М.І., Чернюк Л.Г., Ягодка А.Г., Янковська Л.А. та ін. Кожен з авторів висвітлює певні аспекти розвитку соціальної інфраструктури та підтверджує винятково важливу її роль у розвитку України. Разом з тим, швидка зміна зовнішнього середовища, прискорений розвиток науково-технічного прогресу і зростаючі вимоги до людського капіталу передбачають пошук нових ефективних підходів до вирішення проблем розвитку соціальної інфраструктури.

Метою дослідження є вивчення сутності соціальної інфраструктури, дослідження сучасних тенденцій та проблем її розвитку.

Поняття соціальної інфраструктури у вітчизняній науці сформувалося на межі галузей соціально-економічних знань і сфери нематеріального виробництва. Перші ґрунтовні праці присвячені дослідженню соціальної інфраструктури, з'явилися у 70 рр. ХХ ст. Спочатку соціальну інфраструктуру зводили до сфери послуг, визнаючи її сукупністю галузей зі спільним функціональним призначенням, що полягає у задоволенні потреб населення у послугах.

Відомі вчені економісти – Булавка О. Г., Гнібіденко І. Ф., Купалова Г. І., Прокопа І. В., Саблук П. Т., Якуба К. І. та інші – досліджували особливості поняття «соціальна інфраструктура», розуміючи її як «сукупність організацій і підприємств, які забезпечують сприятливі умови життєдіяльності людей на виробництві та в побуті. Галузі соціальної інфраструктури не виробляють продукції, але вони створюють умови для її виробництва. Соціальна інфраструктура має множинність інтегрованих галузей і підгалузей». Сюди в основному входять: житло, установи охорони здоров'я, праці, навколишнього середовища, освіти, культури, спорту, житлово-комунального господарства, побутового обслуговування, торгівлі, громадського харчування, транспорту, зв'язку, інформаційної служби, дитячих установ тощо.

А.Г. Ягодка визначає соціальну інфраструктуру як «особливий комплекс галузей народного господарства – таких, як освіта, охорона здоров'я, культура, мистецтво, житлове і комунальне господарство, торгівля тощо. Функціональна спільність цих галузей полягає в тому, що праця в них спрямована безпосередньо на людину і суспільство в цілому. Соціальна інфраструктура все більше впливає на ефективність суспільного виробництва через головну продуктивну силу суспільства – людей» [2].

Л.О. Баластрик вживає термін «соціальна інфраструктура» у розумінні сукупності інститутів соціальної сфери, які забезпечують задоволення матеріальних і культурних потреб населення на рівні соціально визнаних норм [3].

Підсумовуючи аналіз сутності поняття «соціальна інфраструктура» слід зазначити, що воно має характеризуватися такими основними ознаками: є підсистемою національної економіки; за структурою складається з певних галузей; цільовою спрямованістю діяльності на задоволення конкретних особистих та суспільних потреб.

Як економічна категорія, соціальна інфраструктура відображає виробничі відносини з приводу діяльності різних об'єктів, спрямованої на створення комплексу загальних умов для забезпечення економічного зростання й життєдіяльності населення країни, тобто процесу суспільного відтворення.

Соціальна інфраструктура має економічне й соціальне значення для розвитку суспільства. Економічне полягає в тому, що вона необхідна для відтворення робочої сили, підвищення продуктивності праці людей. Соціальне значення визначається тим, що сфера послуг підвищує рівень життя населення, сприяє всебічному й гармонійному розвитку особистості.

Ефективність соціальної інфраструктури визначається у соціальних показниках розвитку суспільства і відображається у створенні належних умов для життєдіяльності людини та вдосконаленні сукупної робочої сили для зростання продуктивності суспільної праці й економічної ефективності виробництва.

Серед найгостріших проблем розвитку соціальної сфери, які постають перед Україною та її регіонами необхідно виділити такі: невпорядкованість відносин власності на об'єкти соціальної інфраструктури; недостатність бюджетних коштів для ефективного функціонування та розвитку відповідних об'єктів та відсутність дієвих стимулів залучення коштів з інших джерел; недосконала система територіального розміщення об'єктів соціальної інфраструктури; недостатній рівень кадрового забезпечення, низька кваліфікація працюючих та незадовільні умови праці у галузі; низька якість послуг, що надаються населенню цими об'єктами.

До пріоритетних напрямів розвитку соціальної інфраструктури необхідно віднести: формування системи надання соціальних послуг, яка б відповідала потребам населення, шляхом модернізації існуючих і запровадження нових видів соціальних послуг; сприяння формуванню соціально

відповідального бізнесу; розробка напрямів покращення якості соціальних послуг; підвищення рівня забезпечення населення об'єктами соціальної інфраструктури; збільшення фінансування цієї сфери, залучення інвестицій.

Соціальна інфраструктура виступає засобом задоволення зростаючих потреб населення, а також інструментом суспільного прогресу, який сприяє гуманізації виробництва, підвищенню якості життя, створення умов для всебічного розвитку людини. Високорозвинена соціальна інфраструктура є необхідною умовою, основою підвищення життєвого рівня населення, соціально-економічного розвитку держави. Сучасний стан соціальної інфраструктури України та її регіонів потребує розробки ефективних та результативних стратегій майбутнього її розвитку, що потребує вирішення питання про вибір інструментарію оцінки соціальної інфраструктури, який дозволить оперативно визначити можливості та слабкі сторони, знаходити приховані резерви в цілях підвищення ефективності її функціонування.

#### Література

1. Гуманітарна сфера: проблеми і шляхи формування: Монографія / Б. М. Данилишин, С. І. Дорогунцов, Е. М. Лібанова, С. І. Бандур та ін.; за ред. Б. М. Данилишина. – К.: РВПС України НАН України, 2000. – 396 с.
2. Ягодка А. Г. Соціальна інфраструктура і політика / А. Г. Ягодка – К.: КНЕУ, 2002. – 232 с.
3. Баластрик Л. О. Інституціональні аспекти реформування соціальної інфраструктури / Л. О. Баластрик // Економіка і підприємництво: стан і перспективи: Зб. наук. праць. – К.: Національний торгово-економічний університет, 2001. – С. 131-139.

Іщенко Н.А., к.е.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ДЕБІТОРСЬКОЮ ЗАБОРГОВАНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Управління оборотними активами є найважливішою сферою діяльності підприємства, а його невід'ємною складовою виступає дебіторська заборгованість. Сучасний фінансовий стан підприємств характеризується зростанням дебіторської заборгованості в структурі їх активів, що призводить до уповільнення платіжного обороту. За таких умов особливого значення набуває питання ефективного управління дебіторською заборгованістю підприємств з метою підвищення їх платоспроможності.

Проблеми управління дебіторською заборгованістю підприємства досліджуються у працях зарубіжних та вітчизняних вчених: І. Бланка, Дж. Ван Хорна, Г. Кірейцева, Г. Крамаренко, А. Поддєрьогіна та інших. Однак, незважаючи на широкий спектр досліджень із зазначеної тематики процес управління дебіторською заборгованістю потребує подальшого дослідження.

Метою дослідження є обґрунтування заходів щодо удосконалення процесу управління дебіторською заборгованістю підприємства.

Управління дебіторською заборгованістю – інтегрований процес планування, організації, координації, мотивації та контролю за станом дебіторської заборгованості, який необхідний для досягнення цілей підприємства. Управління цим процесом передбачає прийняття управлінських рішень щодо протилежних процесів: зменшення безнадійної дебіторської заборгованості з одного боку, і зростання обсягів реалізації – з іншого.

Основною функцією, на якій базується процес управління дебіторською заборгованістю є жорсткий контроль за фінансовими потоками підприємства.

Процес управління повинен бути спрямований на вирішення наступних основних завдань:

- мінімізація фінансових ризиків, пов'язаних з можливістю збитків від списання безнадійних боргів та дефіцитом грошових коштів;
- мінімізація втрат від інфляційного знецінення суми заборгованості;
- мінімізація недоотриманого доходу в зв'язку з неможливістю активного комерційного використання коштів, інвестованих в дебіторську заборгованість;
- раціональне використання різних механізмів повернення боргів.

Для забезпечення платоспроможності, ліквідності, прибутковості підприємства необхідне ефективне управління дебіторською заборгованістю, яке передбачає виконання таких етапів:

1. Формування інформаційної бази.
  2. Формування умов надання комерційних кредитів та процедури інкасації дебіторської заборгованості.
  3. Визначення допустимого обсягу портфеля дебіторської заборгованості на основі прогнозованого обсягу реалізації.
  4. Моніторинг складових портфеля дебіторської заборгованості та структурування її за термінами погашення.
  5. Розробка змін умов кредитування різних дебіторів з метою збільшення обсягів продажу.
  6. Оцінка можливостей рефінансування портфеля дебіторської заборгованості.
- Отже, на першому етапі слід визначити обсяг необхідної для аналізу інформації. Забезпечення на

підприємстві щоденного оперативного аналізу своєчасності оплати по виставлених рахунках сприятиме одержанню повної і достовірної інформації для аналізу дебіторської заборгованості. Крім того, доцільно аналізувати і структуру дебіторської заборгованості в розрізі поточної і простроченої. Це допомагає чітко організувати роботу підприємства по поверненню дебіторської заборгованості.

Реалізація другого етапу дозволить розробити індивідуальні умови надання комерційних кредитів різним покупцям. Для цього потрібно провести аналіз платоспроможності та ліквідності потенційних покупців шляхом здійснення розрахунку загальноприйнятих показників: коефіцієнта загальної ліквідності, коефіцієнта абсолютної ліквідності, коефіцієнта швидкої ліквідності. Умови кредитування є досить важливим чинником, який впливає на обсяги продажу. Вони полягають у встановленні для окремих покупців: строків оплати; знижок за своєчасності оплати; строків дії знижок. Неможливо встановити однакові для всіх підприємств строки оплати покупцями відвантаженої продукції, знижки та строки дії знижок, їх повинно встановлювати підприємство самостійно залежно від своїх потреб та специфіки функціонування. До чинників, які впливають на вибір умов кредитування підприємством покупців, доцільно віднести такі: термін придатності продукції; платоспроможність покупців; бажані обсяги продажу; попит на продукцію; сезонність товару; особливості цінової політики; величина закупівельної партії; розширення ринків збуту.

Третій етап управління дебіторською заборгованістю передбачає визначення допустимого обсягу портфеля дебіторської заборгованості на основі прогнозованого обсягу реалізації.

Реалізація четвертого етапу управління дебіторською заборгованістю забезпечить:

- контроль за поточним обсягом дебіторської заборгованості підприємства;
- відслідковування обсягів дебіторської заборгованості всіх покупців за термінами погашення;
- виявлення дебіторів із найбільшим обсягом простроченої дебіторської заборгованості;
- розробку невідкладних заходів в управлінні дебіторською заборгованістю. Для цього підприємству, передусім, необхідно щомісяця розраховувати поточний обсяг дебіторської заборгованості.

П'ятий етап управління дебіторською заборгованістю дозволяє обґрунтувати доцільність змін у кредитній політиці. Для збільшення обсягів продажу або прискорення інкасації дебіторської заборгованості підприємство прагне змінювати умови кредитування. Для цього подовжуються строки кредитування, надаються знижки покупцям, які платять вчасно і не мають безнадійної заборгованості, здійснюється перехід від роботи за передоплатою до продажу в кредит.

Заключний етап управління дебіторською заборгованістю передбачає оцінку можливостей рефінансування дебіторської заборгованості. Рефінансування дебіторської заборгованості – це переведення її в інші форми оборотних активів підприємства: грошові кошти та короткострокові фінансові вкладення. До основних форм рефінансування дебіторської заборгованості належать:

- факторинг (продаж дебіторської заборгованості на користь факторингової компанії чи банку);
- облік або дисконтування векселів (придбання банком векселя за іменним індосаментом і термінова сплата його пред'явнику, а отримання платежу тільки з настанням зазначеного у векселі строку погашення);
- форфейтинг (кредитування зовнішньоекономічних операцій у формі викупу в експортера векселів та інших боргових вимог, які акцептовано імпортером).

Таким чином, основна мета управління дебіторською заборгованістю – максимізація прибутку підприємства шляхом управління процесами формування та інкасації дебіторської заборгованості. Застосування ефективної політики управління дебіторською заборгованістю дозволить підприємству залучити в обіг додаткові фінансові ресурси, вилучені у дебіторську заборгованість і таким чином поліпшити платоспроможність, зменшити залежність від зовнішніх джерел фінансування, зміцнити фінансовий стан та посилити конкурентоспроможність.

Кабай В.О. аспірант

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені В. Гетьмана, м. Київ, Україна

## **РОЛЬ ФІНАНСОВОГО ОЗДОРОВЛЕННЯ В СИСТЕМІ МІЖНАРОДНОГО БІЗНЕСУ**

Міжнародний бізнес ХХІ століття це – результат тисячолітнього розвитку міжнародної торгівлі. Він має свої особливості, викликані світовими процесами глобалізації, зокрема: надзвичайний розвиток телекомунікацій, посилення впливу революційних технологічних інновацій та, як наслідок, залежність кожної держави від міжнародного бізнесу. Це обумовлює важливість дослідження ризиків, з якими стикаються суб'єкти міжнародного бізнесу, виходячи на закордонні ринки, що дозволить попередити їх фінансову нестабільність (банкрутство). Якщо ці заходи не дали результатів або не використовувались, і підприємство втрачає свої позиції, – застосовують механізм фінансового оздоровлення.

Сьогодні погіршення економічного стану суб'єктів господарювання різних країн світу зумовлюється багатьма об'єктивними факторами серед яких: фінансові махінації (WorldCom, General Motors, Enron,

Conseco); світові фінансово-банківські кризи (Lehman Brothers, банк Washington Mutual); організаційні проблеми (Chrysler); невідповідність потребам ринку (Fagor); криза заборгованості країн (Греція, Мексика, Колумбія, Перу) [1,2,3,4,5]. В комплексі, ці та інші фактори, стають причиною неплатоспроможності і, як наслідок, банкрутства. Саме тому так важливо використовувати усі можливі засоби для збереження та/або відновлення платоспроможності, з метою упередження банкрутства. Механізмом, який допоможе це здійснити є санація суб'єктів господарювання.

Науковці різних країн світу вже досить довгий час досліджують проблеми, пов'язані з процедурами банкрутства та санації підприємств. Заходи, щодо відновлення платоспроможності і реорганізації досліджують В.В. Вітринський, Дж. Кайзер, Н.В. Сапа. Вплив санаційних процесів на економіку країни вивчають В.В. Джуль, В.В. Радзивілюк, М.І. Тітов. Облік і аналіз санації, кризовий менеджмент підприємств на макро- і мікрорівні розглядають вітчизняні вчені О.М. Галенко, Ю.І. Максимович, Є.Г. Панченко, Л.В. Панчук, О.О. Терещенко. Однак, організаційно-правовий механізм фінансової санації, нормативне регулювання та тонкощі практики застосування мають багато невизначеностей та недоліків.

З метою виявлення ризиків, пов'язаних з неплатоспроможністю, багато світових страхових компаній складають спеціальні рейтинги ризиків неплатоспроможності. Так, міжнародна страхова компанія, що входить в групу Allianz, Euler Hermes контролює ризики в 241 країні та територіях (рис.1.).

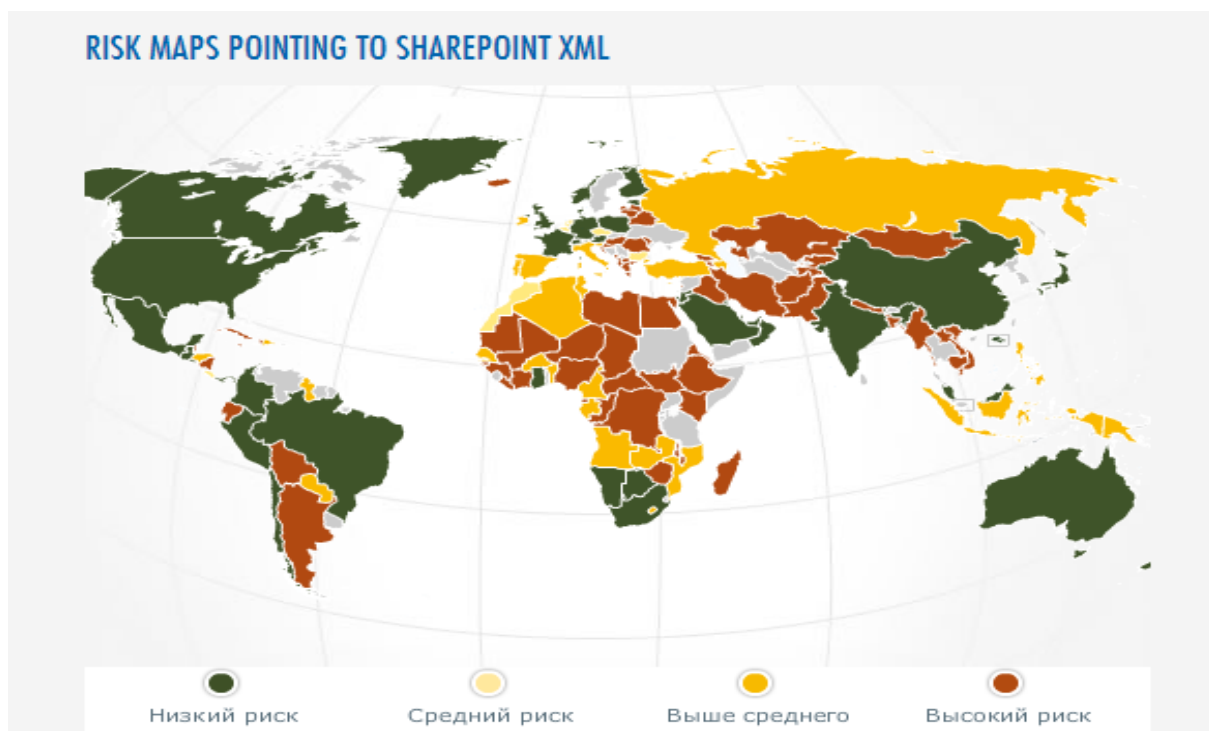


Рис. 1. Карта ризику неплатоспроможності, країн світу [6]

Цей рейтинг допомагає оцінити ризик несплати компаніями в даній країні, і тим самим, прийняти обґрунтоване рішення щодо зовнішньоекономічної діяльності. Методологія полягає в аналізі сотні економічних (кількісних і якісних) показників, для забезпечення кращого розуміння економічного, політичного, ділового середовища, комерційних та фінансових ризиків.

За результатами рейтингу, - більша частина країн світу мають високий або вище середнього ризик неплатоспроможності. Загалом, це зумовлено наслідками світових фінансових, економічних, банківських та політичних криз, і підтверджує необхідність постійного контролю міжнародної діяльності для будь-якої компанії. Такі високі показники ризику неплатоспроможності ще раз підтверджують реальність загрози виникнення банкрутства і необхідність використання усіх наявних методів для попередження чи усунення можливості його настання.

В різних країнах поняття «банкрутство» трактується по-різному, однак, головною думкою є те, що це – визначений судом факт неплатоспроможності суб'єкта господарської діяльності виконати свої грошові зобов'язання перед усіма кредиторами не інакше, як через застосування ліквідаційної процедури. При цьому можна виділити два головні завдання: максимальне задоволення усіх вимог кредиторів та визначення прихованих резервів для відновлення платоспроможності боржника. До боржників застосовують чотири основні процедури банкрутства (табл. 1).

## Процедури банкрутства, що застосовуються до боржника [7]

Назва процедури	Визначення
Розпорядження майном боржника	Система заходів щодо нагляду та контролю за управлінням і розпорядженням майном боржника з метою забезпечення збереження, ефективного використання майнових активів боржника, проведення аналізу його фінансового становища, а також визначення наступної оптимальної процедури (санації, мирової угоди чи ліквідації) для задоволення в повному обсязі або частково вимог кредиторів.
Мирова угода	Домовленість між боржником і кредиторами стосовно відстрочки та/або розстрочки, а також прощення (списання) кредиторами боргів боржника, яка оформляється шляхом укладення угоди між сторонами.
Санація (відновлення платоспроможності)	Система заходів, що здійснюються під час провадження у справі про банкрутство з метою запобігання визнанню боржника банкрутом та його ліквідації, спрямована на оздоровлення фінансово-господарського становища боржника, а також задоволення в повному обсязі або частково вимог кредиторів шляхом реструктуризації підприємства, боргів і активів та/або зміни організаційно-правової та виробничої структури боржника.
Ліквідація банкрута	Припинення діяльності суб'єкта підприємницької діяльності, визнаного господарським судом банкрутом, з метою здійснення заходів щодо задоволення вимог кредиторів шляхом продажу його майна.

Найповніше ці два головні завдання процедури банкрутства задовольняє фінансове оздоровлення (санація). Вона дозволяє зберегти функціонування підприємства, оздоровити його фінансово-господарський стан, відновити платоспроможність, ліквідність, рентабельність, конкурентоспроможність вийти з кризового становища та раціонально організувати послідовну діяльність з метою підвищення ефективності використання наявних ресурсів та отримання в результаті прибутку. Тому вона набуває все більшої популярності у різних країнах світу для суб'єктів господарювання різної величини (від невеликих підприємств до транснаціональних корпорацій).

Таким чином, можна зробити висновок, що роль застосування механізму фінансового оздоровлення (санації) у міжнародному бізнесі набуває все більшого значення, адже наслідки світових фінансових та економічних криз ще й досі відлунують у всіх країнах. Крім того, він є надзвичайно вигідним для підприємств, що знаходяться у тимчасовому стані неплатоспроможності. За допомогою застосування санаційних процедур вони можуть виявити приховані переваги та недоліки, можливості та загрози, і, таким чином, підвищити свою конкурентоспроможність на ринку. Отже, фінансове оздоровлення – реальна можливість для всіх суб'єктів фінансово-господарської діяльності втриматися на плаву в цей непростий посткризовий період, і не просто вижити, а й повністю відновити свою платоспроможність, ліквідність, рентабельність, і врешті-решт прибутковість.

## Література

1. Електронний ресурс. – Режим доступу : [www.tbileasing.com.ua](http://www.tbileasing.com.ua)
2. Електронний ресурс. – Режим доступу : [www.economy.nayka.com.ua](http://www.economy.nayka.com.ua)
3. Електронний ресурс. – Режим доступу : [www.ratel.com.ua](http://www.ratel.com.ua)
4. Електронний ресурс. – Режим доступу : [www.ua.euronews.com](http://www.ua.euronews.com)
5. Електронний ресурс. – Режим доступу : [www.zgroup.com.ua](http://www.zgroup.com.ua)
6. Електронний ресурс. – Режим доступу : [www.eulerhermes.ru](http://www.eulerhermes.ru)
7. Електронний ресурс. – Режим доступу : [www.ligazakon.ua](http://www.ligazakon.ua)

Кадовба Е.А.

УО «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины»,  
г. Гомель, Республика Беларусь

### ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ КЛАСТЕРОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Улучшение финансового состояния предприятий, повышение уровня их конкурентоспособности и наращивание инновационного потенциала – важнейшие задачи экономической политики белорусского государства. В качестве одного из способов их решения рассматривается идея создания кластеров в Республике Беларусь, доказавших свою эффективность в практике зарубежных стран.

Изучением кластеров занимались многие авторы, такие как М. Портер, С. Розенфельд, Т. Андерсон, Л. Мясникова и другие, среди белорусских авторов можно выделить Г.А. Яшеву. Вместе с тем, создание кластеров в Беларуси затруднено, процессы их формирования и функционирования недостаточно хорошо изучены. В связи с этим выявление и анализ основных препятствий на пути кластеризации в

Республике Беларусь имеет и теоретическую, и практическую значимость.

Идея создания кластеров в нашем государстве стала важным элементом политики модернизации. Однако как показала практика, заинтересованности в ее воплощении у субъектов хозяйствования, в особенности, у государственных предприятий, нет. Теоретические выкладки по обоснованию эффективности деятельности кластеров, изучение юридических аспектов их работы разбиваются о неготовность субъектов к такому нововведению и существующую систему хозяйствования, характеризующуюся преобладанием вертикальных связей над горизонтальными, относительно высоким уровнем монополизации, довольно значительным удельным весом предприятий с государственной формой собственности.

Главная, на наш взгляд, проблема заключается в отсутствии инициативы потенциальных участников кластера, что, в частности, можно объяснить отсутствием четко сформированной модели взаимодействия в рамках кластера в белорусских условиях и проблемой выбора его организационной формы. Предприятиям сложно перестроиться на новый механизм сотрудничества, поскольку его действие пока еще не прозрачно. В законодательстве Беларуси предусмотрена возможность создания кластера в виде простого товарищества, а также более сложный вариант, при котором участники формирующегося кластера создают отдельное юридическое лицо в форме хозяйственного общества или ассоциации [1]. По мнению некоторых специалистов, наиболее приемлемой формой организации кластеров в Республике Беларусь можно назвать ассоциацию, поскольку она способна обеспечить производственную и хозяйственную самостоятельность и имущественную независимость ее членам [2, с. 83]. Существует также теоретическая возможность образования кластеров в Беларуси на базе холдингов. В перспективе, по нашему мнению, целесообразно было бы создание на законодательном уровне такого вида хозяйственного общества как «кластер» с точным описанием механизма его создания, регистрации, оформления и практического функционирования.

Изучение зарубежного опыта кластеризации показало, что для создания эффективных кластеров необходимо наличие, в каком либо их проявлении, административной организации, комитета или агентства, которые бы курировали деятельность кластера, направляли, помогали в поиске источников финансирования, организовывали бы сотрудничество реального сектора и сферы науки. В Беларуси на данный момент подобные структуры фактически отсутствуют. Неактивен и диалог представителей власти, промышленности, малого бизнеса и научно-исследовательских центров.

Важными проблемами, сдерживающими кластеризацию, являются также недостаточно стабильное положение инвесторов, что затрудняет поиск источников финансирования. Вместе с тем, не только нехватка ресурсов притормаживает формирование кластеров, но и отсутствие проектов, в том числе, инновационных, которые могли бы быть совместно реализованы несколькими участниками в рамках будущих кластеров.

Таким образом, основными проблемами в области формирования кластеров в Беларуси являются:

- отсутствие инициативы в направлении «снизу-вверх»;
- неактивная государственная политика по созданию кластеров;
- отсутствие курирующей кластеры, заинтересованной в их создании и дальнейшем развитии управляющей организации;
- недостаток опыта кооперации, кластеризации у сотрудников компаний;
- нехватка качественных инновационных проектов и проектов по развитию и стабилизации финансового положения предприятий;
- слабый уровень развития института венчурного финансирования инновационных проектов, недостаток финансовых ресурсов в целом;
- преобладание государственной собственности;
- преобладание вертикальных связей над горизонтальными и др.

Все это выдвигает на первый план необходимость повышения интереса субъектов реального сектора экономики к процессу сотрудничества, в частности, в форме налогового стимулирования, а также осуществления структурной перестройки всей белорусской экономики. Необходимо привлекать инвесторов, в том числе, иностранных, обеспечивая им гарантии их прав как участников финансирования мероприятий в Беларуси. Основные надежды в области формирования промышленных и инновационных кластеров в Беларуси пока возлагаются на частный средний и мелкий бизнес как наиболее мобильные, активные и заинтересованные структуры. Хорошей помощью могло бы стать привлечение иностранных опытных кадров, организация и проведение белорусских и международных семинаров, конференций и выставок с участием представителей органов государственной власти, частного бизнеса, государственных предприятий, специалистов сферы науки, а также финансового сектора – частных инвесторов, банков и др.

#### Литература

1. Лещинский, И. Кластер простой и продвинутый / И. Лещинский // Экономическая газета. – 10.09.2013. – №66(1683). – С. 4.
2. Яшева, Г.А. Формирование кластерного механизма активизации инновационной деятельности в Республике Беларусь / Г.А. Яшева // Белорусский экономический журнал. – 2008. – № 4. – С. 75 – 88.

## **РІВЕНЬ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ – ОСНОВНА УМОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ФАХІВЦІВ ТУРИЗМУ**

Структурні зміни в економіці України вимагають від робочої сили нової якості – підвищення професійної та географічної мобільності, які мають розвиватись на всіх рівнях професійної і загальноосвітньої підготовки. Сучасні умови соціально-економічного розвитку формують нові вимоги до якості робочої сили, відповідність яким визначає конкурентоспроможність працівника на зовнішньому і внутрішньому ринку праці. Зростає потреба в працівниках, які мають високий загальноосвітній рівень, широко профільну професійну підготовку, спроможні швидко оволодіти новими технологіями, готові до постійного вдосконалення своїх знань та вмінь, конкурентоспроможних на ринку праці [1, с.72].

При підготовці фахівців туризму першочерговості набуває задоволення різноманітних освітніх потреб особистості заради її розвитку і самореалізації, а також забезпечення її конкурентоспроможності на ринку праці. Сьогодення вимагає зовсім іншого професійно-кваліфікаційного рівня фахівців туризму. В сучасних умовах високий рівень освіти означає передусім готовність людей до динамічного професійного життя, що є основою конкурентоспроможності [2, с. 196].

Важливою умовою розвитку сучасного суспільства є підготовка компетентних, конкурентоздатних спеціалістів, що зумовлює розробку науково-обґрунтованих концепцій, моделей, систем професійної підготовки. Пошуку ефективних форм, методів і технологій професійної підготовки майбутніх фахівців туризму присвячено чимало досліджень (О. Айгістова, В. Баранова, О. Єршова, В. Ляменкова, І. Малахова, В. Мала, В. Родигіна, І. Рудакова, Л. Титова, В. Федорченко, Г.Цехмістрова, С. Циплухін, В.Чепа), однак недостатньо у їх працях розглядаються напрями формування конкурентоспроможності фахівців, що і визначає актуальність теми.

Структурні зміни в економіці та технічний рівень виробництва туристичних послуг зумовили потребу у багато профільній кваліфікації робочої сили. Вона базується на розширенні профілю та суміщенні спеціальностей. Саме цьому сприяє підготовка фахівців для туризму, які могли б ефективно працювати у туризмі, готельному та ресторанному бізнесі, екскурсійній та анімаційній діяльності. Враховуючи це, програмою підготовки фахівців туризму передбачене вивчення блоку нормативних дисциплін з організації туризму («основи туризмознавства», «організація туристичних подорожей», організація екскурсійної діяльності, «організація анімаційної діяльності», «туроперейтинг»), та дисциплін: «організація готельного господарства» і «організація ресторанного господарства». Така професійна підготовка фахівців туризму формує певний рівень спрямованості спеціальних знань, навичок, необхідних для виконання професійної діяльності у туризмі та суміжних професій. Проте вивчення дисциплін можливо було б ефективнішим, якби ті студенти, що успішно вивчили організацію екскурсійної чи анімаційної діяльності отримували свідоцтва екскурсовода чи аніматора відповідно, адже з кожним роком зростає потреба в цих кадрах.

Сьогодні на перший план виходить не лише те, що знає спеціаліст, але й те, що він вміє робити чи здійснювати як професіонал; рівень поінформованості фахівця в своїй професійній діяльності: результат професійного досвіду, який забезпечує глибоке знання своєї справи, змісту роботи, що виконується, способів та засобів досягнення цілей; здатність правильно оцінювати професійну ситуацію, що склалася, і приймати у в'язку з цим потрібне рішення.

Формування професійної компетентності фахівця туризму – це процес оволодіння стійкими інтегрованими, системними знаннями з організації туризму, готельного та ресторанного господарства, технологічних процесів надання туристичних послуг, менеджменту; уміння застосовувати їх у нових, нестандартних ситуаціях; розвиток особистісних якостей і властивостей, що забезпечить особистості здатність до продуктивної професійної діяльності.

Невід'ємною складовою підготовки фахівця з туризму є і формування високого рівня екологічної культури, бо саме це стане запорукою, що однією з головних вимог при організації туристичної діяльності буде шанобливе ставлення до природи, намагання менше втручатися в природне середовище, збереження її цілісності та гармонії. Відповідний рівень екологічної культури необхідний майбутньому спеціалісту також і задля виховання екологічно доцільної поведінки туристів у природі, відпочинок яких він буде організовувати.

Зважаючи на це, одним із завдань туристичної освіти - підготовка кадрів, які б не тільки забезпечували економічно ефективно виробництво та реалізацію туристичних послуг, а й могли взаємодіяти з природним середовищем на засадах екологічної свідомості. Для цього крім нормативного курсу «Екологія» слід ввести спеціалізовані курси, наприклад, «Екологічний туризм», «Туризм на природоохоронних територіях», при вивченні яких потрібно розглянути: стан екологічних систем і ландшафтів; стан природоохоронних територій та об'єктів, що мають особливе культурне, наукове, історичне або рекреаційне значення; комплексні програми охорони природи і раціонального використання туристичних ресурсів; форми та засоби збереження природи і покращення екологічної



ситуації при здійсненні туристичної діяльності; форми, види та особливості здійснення туризму на природоохоронних територіях тощо.

У майбутніх фахівців туризму слід формувати тверде переконання, що ефективність професійної діяльності залежить від оволодіння формами, методами й принципами управлінської діяльності. Керівництво туристичним комплексом обов'язково передбачає наявність умінь не лише розуміти себе і своїх підлеглих, але й приймати правильні рішення, уникати конфліктних ситуацій, вміло організовувати працю персоналу, формування системи нового управлінського мислення [3, с. 82].

Підготовка фахівців туризму потребує використання інтерактивних методів навчання, інноваційних технологій. Реалії сьогодення ставлять ключові вимоги до підвищення інформаційної їх підготовленості, а саме: інтенсивне використання мережі Інтернету; адекватне освоєння нових технологій на базі комп'ютерної техніки; формування інформаційних компетентностей майбутнього фахівця. На жаль, при вивченні дисципліни «Інформаційні технології» досить часто групи зводяться у потоки (туризм і готельно-ресторанна справа), що ускладнює вивчення інформаційного забезпечення туристичної діяльності чи діяльності в готельно-ресторанному бізнесі.

Розвиток спеціалізованих видів туризму зумовлює потребу у фахівцях з організації релігійного, етнічного, спортивно-оздоровчого та інших, а також фахівців туристичного супроводу. Для цього необхідно ввести в навчальні плани спецкурси, закінчення яких давало б можливість отримувати сертифікати чи свідоцтва для здійснення такої діяльності.

Лише високий рівень підготовки спеціалістів може забезпечити їх належну конкурентоспроможність на туристичному ринку. Ураховуючи комплексний характер туризму як міжгалузевої системи, різноманітність та складність ресурсів, що залучаються до туристичної діяльності (історико-культурних, природно-кліматичних, бальнеологічних, архітектурних, економіко-фінансових), проблема підготовки кадрів потребує цілеспрямованої спеціалізації та інтеграції знань і дисциплін, орієнтованих на подальшу діяльність у сфері туризму.

#### Література

1. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – К., Кондор, 2003. – 224 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2006. – 509 с.
3. Педагогіка туризму. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. /За ред. проф. Федорченка В.К., проф. Фоменко Н.А., доц. Скрипник М.І., доц. Цехмістрової Г.С. – К.: Видавничий дім «Слово», 2004. – 296 с.

Карпенко А.В. к.е.н.

Запорізький національний технічний університет, м. Запоріжжя, Україна

### МОТИВАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

У сучасних умовах глобалізації світової економіки, різкого посилення конкуренції, поширення та розвитку інновацій, змінюється відношення до головної продуктивної сили суспільства – людини, до її ціннісно-мотиваційної діяльності. Конкурентоспроможність та розвиток підприємства переважно визначається наявністю інноваційних пропозицій та швидкого їх впровадження, а персонал, як єдиний чинник виробництва, що має творчу складову виступає генератором інноваційних ідей. У зв'язку з цим постає необхідність формування та реалізації мотивуючих заходів на макро- і мікрорівні щодо активізації інноваційної активності персоналу. Тобто потребує створення дієвої системи мотивації, яка б ефективно спонукала весь персонал (роботодавців і найманих працівників) до розвитку праці, пов'язаної з розробленням та впровадженням різноманітних інновацій з метою просування на ринок конкурентоспроможної продукції.

Прояв інноваційної активності персоналу підприємств та організацій знаходиться у значній мірі під впливом зовнішнього і внутрішнього середовища, що потрібно враховувати при формуванні системи мотивації. Крім того важливим є розуміння специфіки інноваційної активності персоналу, що не може бути притаманна усім людям в однаковій мірі, як з причин різної сили мотивації, так і з індивідуальних творчих та інтелектуальних здібностей. Складність інноваційної праці, що носить ризиковий характер, характеризується невизначеністю кінцевого результату, непередбачуваністю побічних ефектів, дійсної корисності виконаної роботи, термінів її завершення вносить психологічну напругу в діяльність інноваторів та стримує інноваційну активність персоналу.

Сьогодні в Україні існує низка проблем, що стримують інноваційну активність персоналу, а саме: відсутність розвиненої інфраструктури інноваційної діяльності; недостатня мотивація товаровиробників до застосування нововведень як засобу конкурентної боротьби; практично зруйноване стимулювання до науково-технічної діяльності низькою оплатою праці та її знеціненням в умовах інфляції; недостатня чисельність професійних менеджерів; нерозвиненість фондового ринку; відсутність сприятливого консультативного та юридичного середовища; недооцінка інженерної системи; дефіцит у фінансуванні наукової сфери; незатребуваність виробництвом досягнень науки і техніки; падіння престижу праці науковця, інженера, винахідника тощо.

У практиці діяльності сучасних підприємств поступово набувають поширення різноманітні стимули впливу на людей, які спонукають їх до активізації інноваційної діяльності. З метою прискорення роботи над інноваційними проектами стимулюють в окремих випадках не лише наукових працівників і конструкторів, а й інших співробітників, які залучені до цього процесу. Проте дана практика є поодиноким, що не сприяє системному підвищенню інноваційної активності.

Важливими елементами системи мотивації персоналу має бути два напрями: формування потреби і підтримка індивіда у самовираженні та створення мотивуючих умов до інноваційної активності шляхом розвитку ефективних засобів комунікацій, можливості навчання та підвищення кваліфікації персоналу, відкритості та доступності інформації, використання матеріальної та кар'єрної системи нагород, можливість вільної адаптації інноваційних ідей тощо.

Одним з основних мотивів інноваційної, творчої діяльності працівників є внутрішній мотив, незалежно від місця походження людини та місця її роботи. Інноватор в більшій мірі прагне задовольнити свою потребу в освоєнні нового досвіду, в інтелектуальному збагаченні, він займається виконанням своєї роботи, насамперед, заради захоплення нею та пов'язаного з цим морального і духовного задоволення. Проте, нематеріальні стимули для працівників підприємств мають вагомий ефект переважно тоді, коли вони поєднанні з об'єктивним і відповідним (інтелектуальній праці) гарантованим щомісячним обсягом матеріальної винагороди за участь працівника в інноваційній діяльності.

У стимулюванні інноваційної активності персоналу повинна використовуватися система прямих і побічних методів, що мають різне мотиваційне навантаження. Так, методи прямої дії безпосередньо пов'язані із досягненням остаточного результату – комерційної вигоди від упровадження новачі. Прямі або матеріальні методи стимулювання містять в собі постійну частину матеріальних виплат, тобто методи прямої дії, та змінну частину матеріальних виплат у вигляді основного преміювання і цільового заохочення (заробітна плата, премії, різного роду доплати та надбавки, дивіденди за акціями, участь у прибутках і участь у доходах).

Отже, формування дієвої системи мотивації інноваційної активності персоналу на сучасному етапі має спиратися на всебічну багаторівневу оцінку стану інноваційної активності та вимагає консолідації зусиль держави, науково-дослідних і освітніх установ, бізнесу та громадських організацій щодо: забезпечення інвестування в розвиток людського капіталу, підвищення кваліфікації, оновлення знань та пошук прийнятних методів матеріальної і моральної підтримки творчості; сприяння співпраці бізнесу і науково-дослідних організацій та відновлення інтересу бізнесу до науково-технічної діяльності; реформування правових відносин у сфері інноваційної праці, розвитку конкурентного середовища; піднесення привабливості інноваційної творчості на основі державної підтримки статусу інженера, вченого, винахідника, підвищення їх соціальної захищеності, повернення оплаті праці відтворювальності, мотивуючої, стимулювальної та регулюювальної функцій; проведення активної політики соціальних інвестицій для відтворення висококваліфікованого прошарку науково-технічного потенціалу, підвищення його конкурентоспроможності на основі розвитку системи «наука-техніка-виробництво», налагодження взаємодії підприємців та інженерів-інноваторів.

Карпенко Н.М., к.держ.упр., Медовкіна І.В.  
Запорізький національний технічний університет, м. Запоріжжя, Україна

## ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ ЖІНОК В УКРАЇНІ

Дослідженню проблем працевлаштування жінок на ринку праці завжди надавалось велике значення, особливо в кінці ХХ ст., коли з кожним роком зростає їх економічна активність. За прогнозами спеціалістів, до 2015 року частка жіночої робочої сили, яка сьогодні характеризується високим професійним рівнем, зростає до 40 % в чисельності економічно активного населення. Хоча жінки є повноправними членами суспільства та незважаючи на наявні спеціальні правові гарантії, що забезпечують жінкам можливість поєднувати працю з материнством, працюючі матері, як і раніше, зазнають значних труднощів при реалізації своїх можливостей у сфері праці. До цих пір зберігаються прояви гендерної нерівності, що призводять до зниження соціального статусу жінки, зокрема обмежують або позбавляють прав за її статевими ознаками у всіх сферах життя суспільства.

На відміну від Заходу, розрив між чоловічою та жіночою зайнятістю в Україні незначний, що сформувався під впливом традицій СРСР. Крім того, у 90-х роках ХХ ст. у зв'язку із зупинкою великої кількості підприємств, що забезпечували “чоловічі” робочі місця, жіноча зайнятість істотно перевищила чоловічу, зробивши жінок на довгий час годувальницями сімей разом з виконанням функції по веденню домашнього господарства.

В Україні сьогодні присутні наступні напрями дискримінаційної практики: 1) більшість “жіночих” вакансій належить до сектора послуг (обслуговуючий персонал та помічники по господарству) і низькооплачуваних виконавчих посад типу секретарів та бухгалтерів; 2) існує дуже жорстке обмеження

за віком (30-35 р.) та дешевизна й поступливість жіночої робочої сили; 3) обмежена кількість жінок на керівних посадах у державному секторі економіки (у рядах дрібних держслужбовців – 72 %, а на вищих керівних посадах – 8 %) та лідерство у списках безробітних із вищою освітою (близько 80 %); 4) яскраві прояви сексизму при наймі на роботу й оплаті праці, незважаючи на підписання ряду міжнародних договорів, забороняючих дискримінацію жінок у сфері зайнятості; 5) важливість віку, сімейного стану і зовнішності, що характеризується типовими фразами оголошень про вакансії – “молода жінка 18-30 років, приваблива зовнішність”; 6) недосконалість законодавчої бази, яка стимулює розвиток гендерних протиріч, зокрема щодо заборони жінкам обіймати певні посади та виконувати певну працю. Такі заходи мали на меті захистити жінок від важких та небезпечних умов праці, але їх кількість перевищує прийняті міжнародні норми регулювання праці жінок; 7) непривабливість жінок для роботодавців через їх високу захищеність в період вагітності та перші три роки материнства, а також у зв’язку зі зростанням виплат по пологам.

Отже, жінки являють собою одну з найнезахищеніших груп населення, а негативні тенденції, що стосуються жіночої зайнятості, згубно впливають на демографічний стан країни та соціальні відносини в суспільстві. Тому сьогодні основними напрямками підвищення рівня працевлаштування жінок на ринку праці в Україні є: активізація процесів підтримки ініціатив жінок щодо професійної підготовки і працевлаштування, заохочення їх до активного пошуку роботи; створення такої мотиваційної поведінки особистості, завдяки якій вона була б зацікавлена в регламентованих видах діяльності, сприяння відродженню ціннісних орієнтацій до праці, які виступають як основні засоби досягнення різноманітних цілей і, отже, виконують функцію регулятора соціальної поведінки особи; реальне стимулювання особистої ініціативи жінок, розвиток підприємництва, малого та середнього бізнесу, що забезпечує створення нових робочих місць; основними заходами в межах реформування системи освіти мають стати: створення дієвої та ефективної системи безперервного навчання; засоби масової інформації мають психологічно готувати жінок до усвідомлення ними тієї ролі, яку вона може й буде відігравати в розвитку своєї країни.

Кіріченко О.В., асистент

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## **ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Сьогодні ефективне господарювання вітчизняних підприємств залежить більшою мірою від результативних методів управлінського впливу на трудовий потенціал. Високі результати будь-якого підприємства базуються на ефективності роботи працівників, яка, у свою чергу, залежить від їх мотивування. На багатьох підприємствах на сьогодні витрати на персонал можуть перебільшувати всі інші види витрат, і тому постає завдання збільшення віддачі на вкладені кошти. Підвищується роль проблеми формування ефективного мотиваційного механізму у процесі управління підприємством, і в даному контексті все більше уваги починає приділятися удосконаленню саме корпоративної культури, як основному фактору впливу.

Дослідження в сфері корпоративної культури здійснювали такі зарубіжні та українські вчені, як Р.Л. Ансофф, К. Камерон, Т. Пітерс, Р. Уотермен, Е.Г. Шейн, М.Р. Богатирьов, А.М. Колот, А.В. Іванченко, Г.В. Назарова, Л.Г. Панченко, Г.Л. Хаєт тощо. Але у роботах цих авторів аспекти зв’язку корпоративної культури з трудовим потенціалом вітчизняних підприємств були висвітлені недостатньо повно, тому це питання потребує більш детального розгляду.

Корпоративна культура є одним з інструментів мотиваційного управління трудовою діяльністю персоналу, який включає у себе набір елементів підприємства, заснованих на системі цінностей співробітників, що дають змогу індивідуалізувати його серед інших підприємств створюючи сприятливий мікроклімат для роботи та досягнення максимально ефективних результатів роботи персоналу.

Корпоративна культура суттєво впливає на мотивацію саморозвитку працівників, їх трудову поведінку, і, як наслідок, збагачення трудового потенціалу підприємства або його деградацію. В свою чергу, високий трудовий потенціал сприяє ефективній реалізації стратегій управління, що впливає на кінцеві результати діяльності підприємства.

Загальний стан корпоративної культури на підприємстві можна оцінити за його основними показниками, які класифікуються за кількісними, якісними, мотиваційними, мобільними та витратними характеристиками.

До кількісних характеристик стану корпоративної культури відносять середню кількість усіх працівників підприємства в еквіваленті повної зайнятості, середньооблікову кількість штатних працівників, облікову кількість штатних працівників на кінець року та середньооблікову кількість жінок із загальної кількості штатних працівників облікового складу. Якісними показниками, які характеризують стан корпоративної культури на підприємстві, є загальна кількість працівників, кількість

працівників, які мають вищу освіту за різними освітніми рівнями, кількість працівників із загальною кількістю, які мають наукову ступінь, кількість працівників, які є винахідниками, раціоналізаторами, кількість працівників, яких навчено новим професіям, кількість працівників, які підвищили кваліфікацію, а також кількість працівників, які навчалися за кордоном.

Основною мотиваційною характеристикою підприємства виступають суми фондів оплати праці працівників, заохочувальних та компенсаційних виплат. Мобільна характеристика представлена кількістю штатних працівників, які були прийняті та які вибули. Витратними показниками є витрати підприємства на соціальне забезпечення, на забезпечення працівників житлом, культурно-побутове обслуговування, професійне навчання тощо.

Оцінювання рівня корпоративної культури підприємств здійснюють згідно кожного показника: за кількісною ознакою результатом буде рівень прибутку на одного працівника, за якісною характеристикою – рівень виробітку продукції, за мотиваційною характеристикою на прибуток підприємства вплине зміна рентабельності витрат на оплату праці, мобільний показник охарактеризує коефіцієнт плинності персоналу, за витратним показником рівень корпоративної культури підприємства вплине на віддачу праці. Таким чином, ефективність роботи підприємства може бути представлена у загальному вигляді показником, який характеризує відношення результатів розрахунку сукупності показників до витрат у вигляді виробничих ресурсів, які вплинули на даний результат.

Поряд з цим, формування корпоративної культури на підприємстві вимагає також і визначення принципів, на яких вона має ґрунтуватись. Серед них можна визначити такі основні як:

- принцип системності, тобто розгляд корпоративної культури підприємства як системи взаємопов'язаних елементів, вивчення якої можливо лише за умови вивчення кожного окремого елементу;
- принцип комплексності, тобто врахування при аналізі корпоративної культури підприємства впливу соціально-психологічних, економічних та організаційно-розподільних факторів;
- принцип врахування національної специфіки, тобто особливостей менталітету, звичаїв регіону, країни, де знаходиться і здійснює діяльність підприємство;
- принцип історичності, тобто відповідність системи цінностей підприємства та практики між особових відносин сучасним людським цінностям, врахування їх динаміки у часі;
- принцип науковості, тобто використання науково обґрунтованих методів при формуванні корпоративної культури підприємства;
- принцип ціннісної орієнтації, тобто базової орієнтуючої ролі системи цінностей для всієї системи, що обумовлює корпоративну культуру;
- принцип результативності, тобто цілеспрямований вплив на елементи корпоративної культури та на її атрибути з метою досягнення найкращих соціально-психологічних умов діяльності персоналу підприємства і його успіху.

Отже, високий рівень корпоративної культури на підприємстві можливий тільки в тому випадку, коли підприємство має стійку позицію на ринку, ефективну організацію виробництва, позитивний імідж, високий рівень адекватності правил поведінки та внутрішньо-організаційних норм, вдосконалене колективно-договірне регулювання праці, забезпечення соціальної захищеності та професійного розвитку працівників, а персонал підприємства є висококваліфікованим, професійно виконує свої обов'язки та задоволений умовами праці.

Климова Н.П.

УО «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины»,  
г. Гомель, Республика Беларусь

## **СОСТОЯНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ И ИСТОЧНИКОВ ЕЕ ФИНАНСИРОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Основным условием обеспечения высокой конкурентоспособности любой экономики являются инновации, то есть постоянное технологическое совершенствование всех сфер деятельности путем использования новых знаний. Наблюдая за динамикой некоторых показателей, характеризующих состояние инновационной и инвестиционной деятельности в Республике Беларусь, возникает ряд вопросов об эффективности инновационной деятельности в стране и о необходимости стимулирования данной деятельности. В последние годы все чаще говорится о том, что белорусские предприятия не привлекательны для инвесторов. Уровень обновления основных средств низкий, доходность основной деятельности также невысокая. Единственной возможностью совершить коренной перелом в экономике является создание и развитие высокотехнологичных производств, модернизация действующих производств. Необходимо переходить от материалоемких производств к наукоемким, содержащим в стоимости выпускаемой продукции (услуг) высокий уровень интеллектуальных затрат.

Становление инновационной экономики в Беларуси сопровождается рядом негативных тенденций:

1 Низкая наукоемкость ВВП Беларуси, что вызвано кратным уменьшением финансирования научно-инновационной сферы.

Таблица 1

Наукоемкость ВВП Республики Беларусь в 2009-2011 гг.

Год	ВВП, млрд. руб.	Расходы на науку, млрд. руб.	Наукоемкость, %
2009	137 442	882,87	0,642
2010	164 476	1140,6	0,693
2011	297 158	2258,4	0,760
2012	527 385	3868,9	0,734

Наукоемкость в республике в 2009-2012 гг. колеблется в пределах 0,64-076%. Мировой опыт показывает, что при значении этого показателя ниже 0,4%, наука может выполнять в государстве лишь социально-культурную функцию. Только при значении выше 0,9% можно рассчитывать на влияние науки на экономическое развитие. В Европейском союзе критической считается наукоемкость ВВП в 2%. Абсолютным лидерами по этому показателю сегодня являются Израиль, Швеция и Япония, направляющие на нужды научных исследований и разработок от 3,5 до 4,5% от ВВП ежегодно. Китай тратит на научно-исследовательские разработки от 1,3 до 1,8% от ВВП каждый год. В России данный показатель колеблется в районе 1%.

2 Низкая инновационная активность белорусских предприятий. Удельный вес инновационных предприятий в развитых странах достигает 60-80%. Доля инновационных предприятий в СССР до его распада составляла 50%. По итогам 2012 года количество таких предприятий в общем объеме составило 22,8%. В сравнении с развитыми странами этот показатель является низким.

3 Вытеснение стран СНГ с рынка высокотехнологичной и наукоемкой продукции. По оценкам специалистов, страны бывшего Советского Союза обладают в совокупности 10–12 % интеллектуального потенциала планеты, но на рынке инновационной и высокотехнологичной продукции занимают в совокупности менее 1%. В результате в странах СНГ наблюдается многократный рост доли сырьевой составляющей в экспорте.

В Беларуси доля инвестиционных товаров в общем экспорте страны в первом полугодии 2012 года составила всего 11,3% от общего объема экспорта республики. При этом экспорт промежуточных товаров, включающий в себя в основном сырьевые ресурсы (калийные и азотные удобрения, химические волокна и нити, нефтепродукты) составляет более 64% всего экспорта. Необходимо снижать долю сырьевого экспорта. Отметим для сравнения долю высокотехнологичной продукции в товарном экспорте развитых стран: США – более 32 %, Великобритания – более 30 %, Франция – около 23 %.

4 Снижение численности работников, занятых исследованиями и разработками, за счет их оттока в другие сферы деятельности и за рубеж. Средний возраст научных работников высшей в Беларуси приближается к пенсионному. Кроме того, заметно снизился профессионально-квалификационный уровень персонала научно-инновационной сферы, о чем свидетельствует, например, уменьшение числа работников отрасли, имеющих научную степень, в основном за счет оттока относительно молодых ученых, имеющих степень кандидата наук.

Рассмотрим структуру основных источников финансирования внутренних затрат на исследования и разработки в целом по республике на рисунке 1.



Рис. 1. Состав и структура источников финансирования внутренних затрат на исследования и разработки в Республике Беларусь в 2005-2012 году

Главным источником финансирования инноваций в 2012 году являются средства бюджетов 43,60%. Второе место после средств бюджетов в структуре источников финансирования инновационной деятельности занимают в 2012 году собственные средства – 26,56%. Средства иностранных инвесторов занимают 9,51 %, а средства других организаций – 19,77%.

Снижение или устранение влияния негативных факторов на инновационную активность является первоочередной задачей государства. Будущее за теми компаниями, которые способны усилить свою инновационную активность, использовать свой инновационный потенциал и встать на инновационный путь развития.

Коваленко С.В., асистент  
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### **ЗАЙНЯТІСТЬ БЕЗРОБІТНИХ – ОСНОВА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ**

Необхідними умовами сталого соціально-економічного розвитку АПК (агропромислового комплексу), як найважливішої сфери економіки України, є зміна ролі робітника на підприємстві, посилення значення його людського капіталу для підвищення продуктивності праці. Це обумовлено тим, що відбувається переміщення основних джерел економічного зростання і добробуту людей із фізичного капіталу до наукових знань, інформаційних ресурсів, тобто до формування людського капіталу.

Еволюційний шлях та сучасні темпи розвитку економіки не завжди збігалися з накопиченням людського капіталу, розвиток провідних країн світу протягом майже всього ХХ століття проходив під знаком підвищення ролі людських ресурсів, і був тісно пов'язаний із умовами формування людського капіталу. Ці тенденції продовжують діяти і сьогодні.

Під «людським капіталом» вважаємо за доцільне розуміти сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника [1].

На сучасному етапі розвитку аграрного сектора економіки в Україні спостерігається тенденція збільшення кількості безробітних у сільській місцевості (2007 р. – 379,4 тис. осіб, 2012 р. – 509,7 тис. осіб) [2]. Причинами цієї ситуації є зниження чисельності сільськогосподарських підприємств, зменшення обсягу сільськогосподарського виробництва. Спостерігається тенденція до зниження зайнятості населення в АПК.

Не дивлячись на сформовану негативну ситуацію на селі, АПК потребує кваліфікованих і досвідчених працівників, залучення й ефективного використання наявного людського капіталу. У зв'язку з цим, важливою є мотивація праці безробітних і вже зайнятих в аграрному секторі з метою забезпечення зайнятості та формування людського капіталу працівників.

Мотивація являє собою процес створення системи мотивів керівництвом підприємства, які мають вплив на поведінку працівника, направляють його в потрібну для організації сторону, спонукають проявляти сумлінність, наполегливість, старанність у досягненні цілей. З нашої точки зору, розвиток людського капіталу – це процес, спрямований на зміну людського капіталу працівника з метою його вдосконалення, за допомогою розвиненої системи мотивації праці. Мотиви праці – це активні внутрішні сили, які спонукають працівника до трудової діяльності. Внутрішні сили базуються на потребах особистості, а в якості зовнішніх сил виступають стимули. Мотиви праці впливають на працівника і сприяють або зростанню продуктивності праці і збільшенню його доходів, або зниженню продуктивності та зменшенню доходів співробітника.

Вважаємо за необхідне розрізнати прямий і непрямий вплив. Мотиви праці виступають в якості стимулів працівника до формування і розвитку наявного у нього людського капіталу, і мають прямий вплив. А стимули – це інструменти, які викликають дію певних мотивів праці, використання яких спрямоване на формування і розвиток людського капіталу, і має, на наш погляд, непрямий вплив.

Працівники, які підвищили свій професійний рівень, легше і швидше вирішують різні виробничі завдання, частіше знаходять раціональні шляхи їх вирішення, тим самим підвищуючи продуктивність і конкурентоспроможність підприємства. Тому, інвестуючи гроші в навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації свого персоналу, підприємство збільшує вартість людського капіталу своїх трудових ресурсів. Є ще один важливий момент – коли підприємство вкладає грошові кошти в свого співробітника, а він потім переходить до конкурентів. У даному випадку, найчастіше, провина лежить не на конкурентах, а на самому підприємстві, яке або не забезпечує співробітникам гідного рівня заробітної плати відповідно до займаної посади та виконуваних функцій, або результати навчання співробітника не були затребувані, їх робота не стала більш змістовною, відповідальною, немає можливості для кар'єрного росту.

Людський капітал можуть формувати такі суб'єкти, як держава, підприємство, сім'я (домогосподарство) і сам працівник. Держава – за допомогою системи освіти, охорони здоров'я. Підприємства виступають в якості роботодавця і дозволяють накопичувати досвід, фінансують курси підвищення кваліфікації, стажування, тренінги. Сім'я з народження є основним суб'єктом формування людського капіталу, тому саме в родині відбувається зародження фундаменту для подальшого розвитку людського капіталу, в тому числі отримання освіти, виховання, формування здоров'я дитини. Сама людина починає виступати суб'єктом формування, коли в неї з'являється бажання і потреба в самоосвіті, досвід і можливість заробляти гроші, які вона спрямовує на свою освіту, профілактику здорового способу життя, культурні заходи, що підвищують якість її людського капіталу.

Отже, вибудовуючи ефективну систему мотивації працівників сільськогосподарських підприємства, можна забезпечити зайнятість в аграрному секторі, і створювати умови для формування і розвитку їх людського капіталу, так як стабільні доходи працівника – це основа для розвитку людського капіталу.

#### Література

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / Грішнова О.А. - К.: Знання, 2004. - 535 с.
2. Державна служба статистики України. [Електронний ресурс] - режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Anna Korzeniowska, PhD  
Maria Curie-Skłodowska University in Lublin

### THE ANALYSIS OF PREFERENCES OF YOUNG POLISH PEOPLE TO USE OF PAYMENT CARDS

Most students in Poland are 20-25 years old. Many of them during their studies starts in gainful employment. From the first year of their study students often become banks clients, because they used a personal account to receive a scholarship and to receive financial support from their parents. Banks expect their loyal customers to continue this cooperation also after graduation so they strive to offer customized personal accounts to meet clients' needs by facilitating their access to settlement products, as well as insurance and even investment.

The aim of this work is to analyze the preferences of young Polish people for realizing payments by cash or cashless with the use of payment cards against the background of the payment card market in Poland.

In 2002 Poland, through adopting a law on electronic payment instruments, implemented the provisions of the Directive 2000/46/WE on running activities by institution of electronic money. According to law an electronic payment instrument (eip) is every payment instrument, including the access to funds at the distance, allowing the holder to perform operations via data storage media or electronic identification of the holder necessary to perform a transaction, a payment card or an instrument of electronic money in particular [1].

An electronic money instrument is understood as an electronic device where electronic money is stored, and an electronic card in particular, which allows to submit the account and a hard disk drive [2]. So, every payment card is an electronic payment instrument which is defined by the law on payment services as a card allowing cash withdrawals or enabling lodging a payment order through the acceptor or transfer agent, accepted by the acceptor in order to receive means due to him [3].

By the Polish National Bank's data, at the end of 2Q 2013 there were 34,4m payment cards issued, 80,7% of which were debit cards, 18,4% credit cards, and 0,9% charge cards. Payments cards with the function of cash withdrawals from the cash dispenser accounted for 98,8% of the total. With regard to the type of security, the large part of cards on the market is hybrid cards, i.e. cards equipped both with a magnetic stripe and a microprocessor. These cards account for 87,39% of the cards functioning in Poland and they effectively replace the cards secured with only a magnetic stripe, which remain at the level of 12,2%. Only 0,36% (approx. 124 000) account for virtual cards [4].

Young people who only now enter onto the financial market are specific clients for banks. This generation is referred to as Generation Y. These are persons for whom the access to technology is vital. They feel at ease while using digital media and new technologies. Many of these persons regularly use social networks. They are prospective and at the same time difficult clients for banks. In December 2012 there was research carried out on a sample of 420 students which aimed at analyzing the attitudes of these persons towards cash and card payments. There were 257 females and 162 males in the group (one person did not mark the gender), and 92,8 % of the respondents were at the ages 19-26. Almost 77% of the respondents were full-time students, and for 75,5% of them their studies were free of charge. As for their domicile 26,9% of the respondents pointed at the country, and 41,9% - a city with the population over 200 thousand people. The rest pointed at smaller towns. About a half of the respondents declared that the average balance in their bank accounts do not exceed PLN 1000-1500.

Among the respondents, 33 persons declared they do not hold any payment card at all, 61,7% hold one debit card, and 9,3% - two or more. 17 persons (4% of the respondents) hold virtual cards, with 2 persons hold more than one card of this kind. 24,3% of the respondents hold one credit card, and 1,7% hold two such cards. 7 persons (1,7% of the respondents) declared holding a pre-paid card. Taking into account the system, in which

cards operate, 5,7% of the respondents used Visa cards, 34,45-Mastercard, and 5% - both of them. Moreover, 4 persons pointed out they held American Express cards, 9% of the respondents either hold no card or they did not provide any answer to the question. This structure is similar to the share the two main card issuers have in the Polish market. By the end of 1Q 2013 the share of Visa in Poland was 60,3%, and the share of MasterCard - 38,3% [5].

In the research young people (students) were asked about the factors which favor holding a payment card. Of 372 holders of various cards, it was most often declared that credit cards are more convenient (62,9%) and safer (48,3%) than cash. Over 40% of the respondents also pointed out that a card was a product sold by the bank together with the current account. The lowest number of the respondents acknowledged that the reason why they hold a card may be the possibility of a differed payment which is mostly related to credit cards. Although the majority of the students of full-time studies do not have any employment, and there is a large group of the unemployed among the extramural students, it turned out that the parents supporting a student are rarely the source of providing them with a payment card. Less than 10% of the debit card holders and only 2,95% of credit card holders indicated they received a payment card from their parents (Table 1).

Table 1

Factors which favour holding payment card by respondents

	debit card (number of respondents)	debit card (% of respondents)	credit card (number of respondents)	credit card (% of respondents)
It is more convenient than cash	234	62,90	81	21,777
It is safer than cash	180	48,38	53	14,25
It was attached to my personal account	163	43,82	52	13,98
The current trend is to hold a card	56	15,05	22	5,918
It gives possibility of the differed payment	25	6,72	23	6,188
It gives possibility to make use of promotions	46	12,36	34	9,14
Received from parents	34	9,14	11	2,96
Travel abroad	44	11,83	25	6,72
Others	1	0,27	3	0,81

Source: the author's own study

Poles compared with the citizens of the European Union demonstrate a high esteem for cash. It is confirmed by the analysis of a group of students, although it is evident they are willing to perform cashless clearings more by a payment card than an average Pole. Cash is mostly used by the respondents to settle payments for every day shopping which entails using it a few times per day. More than 47,5% of the respondents declared the use of cash a few times a day, and 45,3% using it while paying for shopping every day (Figure 1).

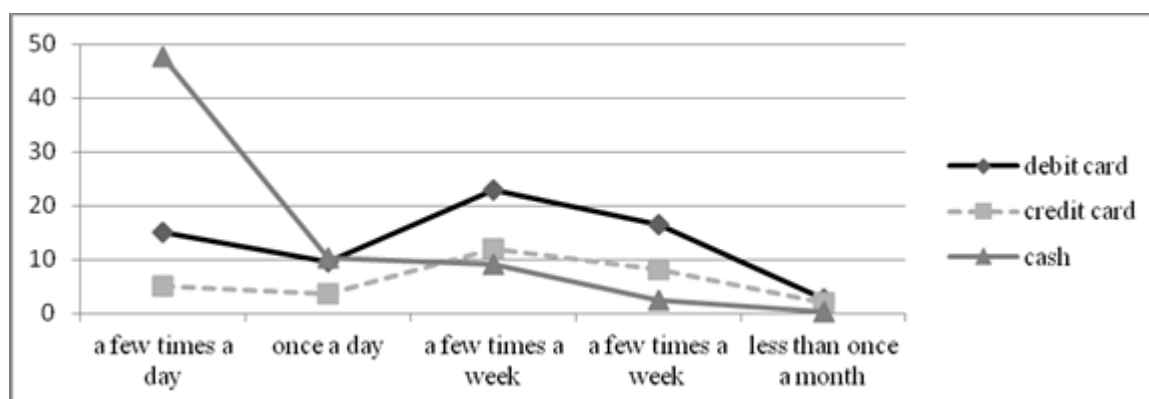


Figure 1. Frequency of card and cash usage among the respondents (%)

Source: the author's own study

In turn, the largest group of respondents uses both debit and credit cards a few times a week. (Fig. 1) mainly to pay for larger or occasional purchases. Young people also use payment cards for online purchases, but many people prefer to use other forms of non-cash payments in the internet. More than 3% of respondents indicated that they shop online for paying credit transfer or direct transfer from their bank accounts. (Fig. 2).



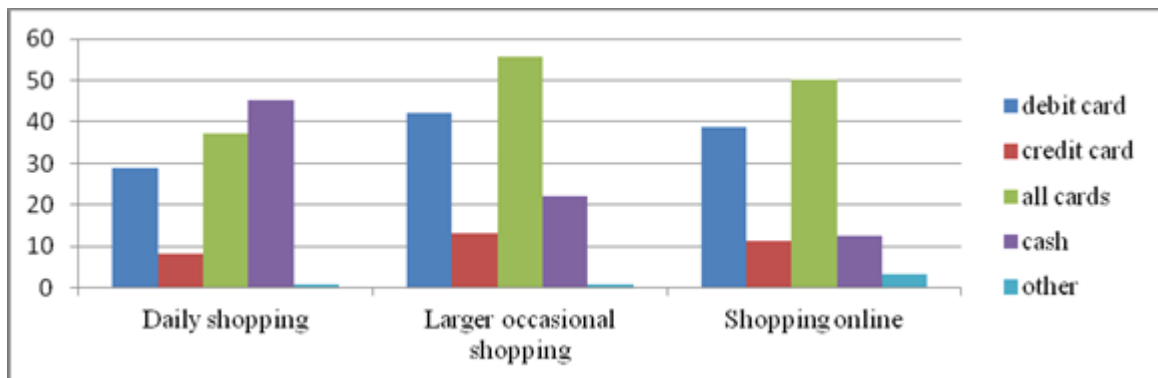


Figure 2. Reasons for card and cash usage by respondents (%)

Source: the author's own study

Given the course of study, the lowest percentage (about 88%) of cardholders is in the group of students of humanities and social studies (excluding students in economics). In the other groups, the students of economics, technical and physical sciences and life sciences, the percentage of cardholders is higher than 92%.

Analyzing the place of living declared by the student, we can conclude that the smallest group of cardholders is among residents of rural areas, which is much likely due to a poor need to have a card and which might be associated with a lower than in urban areas availability of POS terminals and other devices that accept card payments.

Young people have a relatively high protechnology attitude, so as evidenced from the research, they are more likely than the average adult citizen to use cashless payment instruments such as debit and credit cards. Due to the low income and security for the loan, they have relatively fewer credit cards than people holding regular employment.

Analyzing the preferences of young people for the use of the card one should expect a rapid development of non-cash payments in Poland as they become more and more popular with those generations of payment instruments who are entering the financial market.

#### Bibliography

1. The law of 12 September 2002 on Electronic Payment Instruments
2. Świecka B. (2007), *Detaliczna bankowość elektroniczna*, CeDeWu, Warszawa.
3. The law of 19 August 2011 on Payment Services, Journal of Laws of 2011 No 199, item 17175, as amended
4. Liczba wyemitowanych kart płatniczych na przestrzeni kolejnych kwartałów w latach 1998 – 2013, Narodowy Bank Polski, Departament Systemu Płatniczego, [www.nbp.pl/home.aspx?f=/systemplatniczy/karty\\_platnicze.html](http://www.nbp.pl/home.aspx?f=/systemplatniczy/karty_platnicze.html), accessed on 11 September 2013
5. Narodowy Bank Polski, Informacja o kartach płatniczych. I kwartał 2013 r., NBP, Warszawa, June 2013.

Корнєєва Т.С., асистент

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### ДО РОЗРОБКИ МЕТОДИКИ ПОБУДОВИ СТОХАСТИЧНИХ БАГАТОМІРНИХ ОПТИМІЗАЦІЙНИХ ЕКОНОМІКО-МАТЕМАТИЧНИХ МОДЕЛЕЙ

Оптимізаційні моделі часто зводяться до задач лінійного програмування, які мають ряд суттєвих недоліків, а саме:

- детермінованість, яка не є характерною для економічних систем;
- неможливість комплексного і одночасного використання бази даних щодо роботи економічної системи, яка досліджується.

Стохастичні моделі економічних систем традиційно будуються за допомогою Марківського апарату (Марківських випадкових процесів), що ускладнює використання реальних результатів замірів діяльності підприємства.

У розробленій нами методиці використовуються математичні методи, які започатковані Вох G.E.P. & Wilson K.B. у 1951 році. Після цього було опубліковано багато робіт, але сутність математичного апарату, який використано в пропонуємі методіці, не змінилася.

Основа методу – це схема вибору кількості і умов здійснення дослідів, достатніх для побудови багатомірної математичної моделі об'єкта, процесу, явища.

Типова математична модель має вигляд:

$$[y = f(x)]_1, x_2, x_3, \dots, x_i, \dots, x_k), \quad (1)$$

де  $y$  – критерій якості (параметр оптимізації), наприклад ефективність праці;

$x_i$  –  $i$ -тий виробничий чинник;

$k$  – кількість виробничих чинників, що впливають на критерій якості.

Для представлення математичної моделі можна використати поліном у формі повної квадратичної моделі:

$$y = b_0 + b_1 \times x_1 + b_2 \times x_2 + \dots + b_i \times x_i + \dots + b_k \times x_k + b_{12} \times x_1 \times x_2 + b_{13} \times x_1 \times x_3 + \dots + b_{ji} \times x_j \times x_i + \dots + b_{k-1,k} \times x_{k-1} \times x_k + b_{11} \times x_1^2 + b_{22} \times x_2^2 + \dots + b_{ii} \times x_i^2 + \dots + b_{kk} \times x_k^2. \quad (2)$$

Умови використання інформації щодо діяльності підприємства визначаються планом:

$$x = \begin{vmatrix} x_1(1) & x_2(1) & \dots & x_k(1) \\ x_1(2) & x_2(2) & \dots & x_k(2) \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ x_1(N) & x_2(N) & \dots & x_k(N) \end{vmatrix} \quad (3)$$

де  $N$  – число варіантів зняття характеристик роботи підприємства.

Варіанти характеристик роботи підприємства формуються за схемою:

- встановлення основних рівнів для кожного виробничого чинника і відповідного значення критерію якості в зоні, яка найбільш близька до його оптимуму;
- вибір симетричних значень інтервалів варіювання для кожного виробничого чинника;
- занесення результатів значень критеріїв якості в стовбець вибраної матриці;
- розрахунок коефіцієнтів математичної моделі.

Для прискорення обчислень доцільно скористатися одним з сучасних програмних продуктів, наприклад STATGRAPHICS Plus Version 5.1.

Після побудови математичної моделі і статистичної її перевірки здійснюється оптимальний пошук: визначення значень виробничих чинників, при яких критерій якості (ефективність праці) максимальний.

#### Література

1. Box G.E.P. & Wilson K.B. On the experimental attainment of optimum conditions. *Jornal of the Royal Statistical Society*, 1951, Ser.B, v.13,1-45.
2. Налимов В.В., Чернова Н.А. Статистические методы планирования экстремальных экспериментов. Москва, «Наука», 1965. - 423 с.
3. Антонов В.М. Интеллектуально-математичний менеджмент: Кіберакмеологічна концепція: Монографія. – К.: КНТ, 2007. – 528с.

Корчака С.М., здобувач

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» м. Полтава, Україна

### ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Певні аспекти кількісного і якісного кадрового забезпечення національної економіки обумовлені тенденціями соціального розвитку, погіршенням демографічної ситуації в країні, недоліками в управлінні персоналом та іншими чинниками. Соціальний розвиток працівників підприємств може удосконалюватися переважно на рівні державного управління, тоді як підвищення ефективності управління персоналом є прерогативою у першу чергу керівників підприємств. Тому формування та ефективне використання якісного управлінського потенціалу на підприємствах в умовах сьогодення може вважатися однією з головних передумов підвищення ефективності їх діяльності.

Термін "потенціал", який походить від латинського слова "potentia", означає можливість, потужність. Зміст поняття "потенціал" з економічного погляду трактується таким чином: "джерело" можливостей, засоби, запаси, що можуть бути задіяні, використані для вирішення завдання чи досягнення певної мети; можливостей окремої людини, суспільства, держави в певній галузі [1, с. 428].

Вважаємо доцільним констатувати зв'язок між категоріями "трудоий потенціал" і "управлінський потенціал", які поєднані в частині можливостей працівника до праці.

Д. П. Богиня і О. А. Грішнова вважають, що трудовий потенціал – це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення [2, с. 42], що, на нашу думку, є доцільним і для визначення трудового потенціалу на макрорівні, тобто на рівні підприємства.

На думку Л. В. Шаульської "Трудовий потенціал – це ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці" [3, с. 103]. Така позиція, на нашу думку, є важливою для визначення підприємницького й інноваційного потенціалу на мікрорівні, який дає змогу забезпечувати ефективність господарської діяльності через продукування інновацій та нестандартне вирішення проблемних ситуацій.

Метою Загальнодержавної цільової соціальної програми "Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008–2017 роки" є створення правових, економічних, соціальних і організаційних засад щодо збереження, відтворення та розвитку робочої сили, що, у свою чергу, покликане підвищувати рівень управлінського потенціалу підприємств усіх галузей.

Отже, взаємозв'язок між категоріями трудового й управлінського потенціалу дозволяють поглибити теоретичні підходи до визначення управлінського потенціалу як комплексної соціально-економічної категорії, що окреслює сукупність працівників рівня керівника, спеціаліста підприємства, яка функціонує з метою реалізації його цілей шляхом ефективного використання організаційно-управлінських і фахових знань, вмінь, навичок.

#### Література

1. Бернар И. Толковый экономический и финансовый словарь: французская, русская, английская, немецкая терминология/ И. Бернар, Ж. Колли. – [в 2-х томах]. – М.: Экономика, 1997. – 534 с.
2. Богиня Д. П. Основи економіки праці : [навчальний посібник] / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова . – [3-тє вид., стер.]. – К.: Знання-Прес, 2002. – 313 с.
3. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : [монографія] / НАН України, Ін-т економіки пром-ті. – Донецьк, 2005. – 502 с.

Костюкова О.М., к.і.н., доц., Зілінський О. В.

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна

### ПАМ'ЯТНІ ШЕВЧЕНКІВСЬКІ МІСЦЯ ЧЕРКАСЬКОГО КРАЮ - ХРИСТИНІВСЬКИЙ КРАЙ

Черкащина – земля Т.Г. Шевченка, географічний центр України, має значний туристичний потенціал. Шевченківський національний заповідник у м. Каневі, Національний історико-культурний заповідник «Батьківщина Т. Шевченка», Національний історико-культурний заповідник «Чигирин», Корсунь-Шевченківський державний історико-культурний заповідник, Кам'янський державний історико-культурний заповідник, Державний історико-культурний заповідник «Трипільська культура», Державний історико-культурний заповідник «Трахтемирів», пам'ятки природи, історії, культури, археології, архітектури, парки-пам'ятки садово-паркового мистецтва, музеї, пам'ятні місця, пов'язані з життям, творчістю і бойовою славою видатних особистостей є основою багатьох, особливо шкільних навчальних, туристичних та екскурсійних маршрутів, пов'язаних з життям і творчістю Т.Г. Шевченка.

Але ще не всі райони включено до них і основне завдання полягає у необхідності максимального освоєння туристичних ресурсів Черкаської області, що надасть можливість перспективного розширення туристського потоку. Глибокого дослідження потребує, зокрема, Христинівський район: від прадавніх поселень до сучасних здобутків. Це край, на терені якого утверджувалося козацтво, відбувалися героїчні події гайдамацького руху, це - батьківщина ватажка Коліївщини Івана Гонти. Екскурсійний маршрут по Христинівщині наочно розкриває сторінки історичної поеми Т.Г. Шевченка - «Гайдамаки». За козацької доби було засновано села Ботвинівка, Ліщинівка, Заячківка, Вербовата. Христинівські козаки приєдналися до повстанців під проводом С. Наливайка, які розташовувалися в навколишніх містах. Вони брали активну участь у національно-визвольній війні 1648-1654 рр. на чолі з видатним державотворцем Богданом Хмельницьким і входили до Кочубіївської, Уманської та Івангородської сотні, відповідно з таким порядком сіл: 1) Ботвинка, Босівка, Ліщинівка, Верхнячка; 2) Івангород, Велика Севаст'янівка, Талалаївка. Гайдамацький рух охопив Христинівщину, коли у 1768 р. на Правобережній Україні розпочалося велике народно-визвольне повстання. І саме Христинівська земля зростила, надала силу, насагу і непереможне стремління до волі одному з ватажків Коліївщини – Івану Гонті. Відомий дослідник рідного краю, подій, які там відбувалися у період гайдамаччини, Г.Ю. Храбан, подає такі автобіографічні відомості про І. Гонту: «Майбутній народний герой України користувався довір'ям самого магната, про що, навіть, згадував у своїх мемуарах Станіслав Август Понятовський. За деякими даними дружина Івана була сестрою відомого православного протопопа Кирила Зільницького, вбитого у 1776 р. Вінмав, нібито, чотири дочки і сина. Вважався підданим з с. Розсішки, жив в Орадівці, разом з полковником Обухом-Воцатинським – посесором Розсішок та Орадівки. Гонта користувався авторитетом у козаків та селян».

Глибоке вивчення історії та видатних особистостей, зокрема, Івана Гонти належать краєзнавцю Л.Я. Дяченку. Він підкреслював: «Самі поляки називали Гонту самородком, їм важко було пояснити розум і благородство Гонти від селянського походження. Високий на зріст, ставний, великої фізичної сили козак, мав шляхетні манери і добру самоосвіту. Він не тільки володів церковнослов'янським письмом, але вивчився розмовляти польською та умів нею писати. До вступу на військову службу І. Гонта займав посаду ктитора у старій Воздвиженській церкві містечка Володарка».

Село Розсішки, яке І. Гонта отримав за службу у надвірному війську Ф. Потоцького, відоме з XVII ст., засноване козаками і розташоване на річці Удич. За його сприяння в селі у 1763 р. Було побудовано дерев'яну церкву Великомучениці Параскеви.

На одвірку розсішської церкви зберігся напис про збудування її Гонтою. В пам'ять про нього церкву не перебудовували, а тільки ремонтували. Архітектура трикульної церкви була характерною для українського православ'я того часу. Перед відміною кріпаччини в Розсішках проживало 1126 православних, 8 католиків, 16 євреїв, за селом було 2091 десятина землі (близько 2,3 га). У 1861 р. у селі відкрили церковно-приходську школу для хлопчиків і дівчаток. У 1880-х роках в селі діяло два водяних і

шість вітрякових млинів, церковно-приходська школа. Панська земля становило 817 десятин, церковна - 37, селянська - 971.

З гайдамацьким рухом пов'язаний історичний розвиток села Синиця відоме з XVII ст. У західній його частині — великий парк з різноманітними фруктовими та декоративними деревами. Парк перетинає ставок з трьома мальовничими островами та цегляним мостом. Стіна, якою обгороджено парк, червоною цеглою, немовби стрічкою, виділяється на зеленому фоні парку. З півночі та північного-сходу села зеленим масивом розкинувся ліс, а серед зелені садів, лісу, парку — сім ставків довершують прекрасний пейзаж села. На сході села Синиці знайдено матеріальні пам'ятки білогрудівської культури, що підтверджує наявність плем'я білогрудів, яке тут проживало. Відтоді минуло не одне століття, За переказами предків, територія сучасного села була вкрита лісами та терниками, які заселяли вільнолюбиві козаки. Синиця - село має таку ж назву, як і річка на витоках якої воно розташоване. Сіл з такою назвою було три: в Богуславському, Балтському і Канівському повітах. На місці розташування села знаходилося трипільське поселення, два поселення пізньої бронзи, дев'ять раньословянських поселень зарубинецької і черняхівської культури. У 30-тих р. XVIII ст. великі землевласники шляхтичі Ієловицькі, заклали Синицький парк, який зберігся до цього часу і охоплює площу 44,6га, в ньому представлені насадження рідкісних дерев. У 1736 році на межі між с. Синицею та с. Кузьмина Гребля на річці Синиця (басейн Південного Бугу) було збудовано V-подібний став розміром у 6,2 га та насипано чотири острови, до яких вели мости. Після придушення польсько-російського повстання Ієловицькі покинули Христинівські землі. Наступний власник земельних володінь барон Корф біля старого будинку попередніх господарів, звелів збудувати двоповерховий палац. Великий дерев'яний маєток та прибудови до нього у 1887 році селяни спалили, а у 1905 - 1907 роках було збудовано нову будівлю із цегли в центрі села. Маєток в сусідньому селі Кузьмина Гребля був зимовою резиденцією, а в с. Синиця — літньою. Барон намагався своє господарство вести у відповідності з досягненнями тодішньої сільськогосподарської науки. На початку XX ст. барон здав село в оренду поміщику В. Заплотинському. У володіннях барона Корфа розводили коней різноманітних порід. Найкращих скакунів продавали у Санкт-Петербурзі, інших використовували у власному господарстві. Літня резиденція панів Корфів, разом з парком, подекуди і досі обнесена мурованим парканом. Цеглу для будівництва випалювали у власній цегельні з місцевої глини. Виробляли цеглу поблизу паркової зони. З 1925 року – у маєтностях баронів була контора колгоспу, піонертабір, дитсадок, дільнична лікарня, а потім занедбаний маєток зруйнували. Тепер на території парку знаходиться мурований будинок управителя і деякі залишки паркових споруд. Майже повністю зберігся дев'яти-арковий міст і майданчик для фонтану.

Отже, подорожі Христинівським краєм значно доповнюють і розширюють твори Т.Г. Шевченка, присвячені козацькій славі Черкащини та України.

#### Література

1. Гонца Ф. Садово-паркова та ландшафтна архітектура Черкаської області кінця XVIII-XX ст. – Черкаси : Чабаненко Ю.А., 2007. – 44 с.
2. Історія села Синиця: [Електрон. Ресурс].-Режим доступу: <http://www.sinita.kiev.ua/?page=64&cath=45>

Костюкова О.М., к.і.н., доц., Насідка А.О.

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна

### ІСТОРИЧНЕ СЕЛО ВІЛЬШАНА – МЕМОРІАЛЬНА СПАДЩИНА ШЕВЧЕНКІАНИ ЧЕРКАСЬКОГО КРАЮ

До 200-річчя з дня народження Т. Г. Шевченка, особливо актуальним є дослідження історичних сіл Черкащини, які пов'язані з його життям і творчістю.

Мета – дослідити і розкрити роль та значення села Вільшана для створення літературно-меморіальних екскурсій, присвячених Т. Г. Шевченку.

Шевченків край, земля безсмертного Тараса – так в Україні називають Черкащину. Тут, у селі Моринці, у сім'ї селянина-кріпака народився великий поет, художник, духовний батько української нації – Тарас Григорович Шевченко. Тут пройшли його дитячі роки. Сюди, у рідний край линув він думкою з чужини, згадував батьківську хату, своє сирітське дитинство, співчував своїм поневоленим землякам. Усе своє самотнє життя мріяв про родину, про сімейний затишок. Земля Черкащини подарувала світу генія і прийняла його у своє материнське лоно. Як і заповідав поет, його поховано над Дніпром, на високій горі, яку називають Тарасовою. Тарас Шевченко уособлює духовність української нації, завдяки йому ми відчуваємося самодостатнім народом.

Поет здобував наснагу й натхнення у славному минулому Черкаської землі, на якій гартувалася слава героя народно-визвольної боротьби 1648-1654 рр. Максима Кривоноса. Черкащина була також центром гайдамацького повстання, відомого під назвою Коліївщина, якому Шевченко присвятив поему "Гайдамаки":

Мандрували гайдамаки  
Лісами, ярами...  
Вже минули Воронівку,  
Вербівку, у Вільшану приїхали...

Описані події мають історичну основу. Так, Володимир Антонович у книзі «Про козацькі часи на Україні» пише: «Як поляки й уніати знущалися над православними можемо бачити із поеми Шевченка «Гайдамаки». Його оповідання про вільшанського титара не домисел, а правдивий факт». З цими історичними подіями тісно пов'язаний розвиток с. Вільшана.

Територія сучасного селища у II — V століттях нашої ери була заселена племенами східних слов'ян, про що свідчать археологічні розкопки, які проводились між селами Вільшаною та Журавкою.

У письмових документах Вільшана вперше згадується, як місто, у 1598 році. Її назва походить від річки Вільшанки, відомої з літопису ще з XII століття. Побутує й інша версія, що "Вільшана" — похідне від словосполучення "вільним-шана".

На картах французького інженера Гійома де Боплана, виданих 1650 року, Вільшана позначена як велике укріплене поселення. Багато століть тут панували польські феодали, дедалі більше посилюючи кріпосницький гніт. У першій половині XVII століття соціальне, національне й релігійне гноблення призвело до вибуху народно-визвольної війни 1648-1654 років проти польсько-шляхетського панування. Вільшанці боролися під проводом козацького полковника Максима Кривоноса, який за багатьма відомостями народився у Вільшані.

XVIII століття також залишило помітний слід в історії Вільшани. У складі гайдамацьких загонів вільшанці нападали на шляхетські маєтки, наганяючи страх на панів. Власником містечка був пан Василь Енгельгардт.

У XIX столітті в селі почали зароджуватись капіталістичні відносини. У Вільшані діяли винокурний, цегельний і поташний заводи, млини та цукровий завод, побудований 1845 року поміщиками Браницькими.

На початку XX століття процес розшарування серед селян значно поглибився. Перша світова війна 1914 року згубно вплинула на стан сільського господарства. До армії було мобілізовано всіх чоловіків призовного віку, багато з них не повернулися додому.

У 30-40-их рр. велика увага приділялася культурно-просвітницькій роботі. При клубі демонструвалися кінокартини, працювали хоровий, драматичний, музичний, фізкультурний гуртки. У селі було 2 бібліотеки з книжковим фондом понад 15 тисяч книг. Мирну працю порушив напад фашистської Німеччини. Багато вільшанців звернулись у військкомат з проханням послати їх на фронт. Село перебудувало свою роботу на воєнний лад. На фронт було передано автомашини, коней, вози. Ім'ям В. Захарова, який загинув у боях за Вільшану, названа одна з вулиць селища.

Тепер у селищі діє Музей історії с. Вільшана — історико-краєзнавчий музей, розташований у приміщенні Вільшанського селищного центру культури і дозвілля. Експозиція охоплює період від стародавніх культур, залишки яких знаходили на території селища: трипільської, черняхівської, білогрудівської і до сучасності. У музеї широко представлено етнографічні особливості Шевченківського краю: вишивка, старовинні рушники, одяг, предмети побуту: рублі і качалки, жлукто і бодня, макітри і копістки, миски на миснику, різьблене ярмо і батіг, перші праски.

У Вільшані є пам'ятники, присвячені Великій Вітчизняній війні, більша частина з яких є братськими могилами та обелісками, як пам'ять про уродженців села та його визволителів. У новітні часи споруджені такі пам'ятники, як пам'ятний знак родині Віталія і Володимира Кличків, рідною для яких є Шевченківська земля, меморіал жертвам голодоморів та пам'ятний знак на місці, де знаходилася садиба пана Енгельгардта і де у 1829 році служив козачком Т. Г. Шевченко.

Вільшана була родовим маєтком Енгельгардтів. Сюди привела доля юного Тараса у пошуках дозволу на навчання малярської майстерності. Яким він був у цей час? Тарас багато з чим не мирився в оточуючому середовищі, вирізнявся особливою вразливістю своєї вдачі, мав загострене почуття справедливості, легко сприймав науку та мав великий потяг до малювання.

Маєток Енгельгардтів у Вільшані це був великий двоповерховий будинок, обрамлений ліпниною та колонами, з тінистим парком, ставками, скульптурами, власним оркестром.

Павло Енгельгардт отримав спадщину від батька і вирішив завести нові порядки. Головний управитель маєтку Дмитренко отримав наказ підібрати хлопчаків-підлітків до панського двору. Саме в цей час з'явився Тарас у конторі управителя і доля його була вирішена. Помітивши меткість хлопчика, Дмитренко вже нікуди не захотів його відпускати. Після проведеного випробування було складено список із зазначенням здібностей та можливостей кожного хлопця. Тарас у цьому спискові був записаний як «пригодний на комнатного живописця».

Такому висновку посприяло те, що у Вільшані проживав знаний художник та педагог I пол. XIX ст. Степан Превлоцький. Його учнями були такі відомі живописці, як Іван Сошенко та Григорій Лапченко. Є свідчення про те, що у нього навчався й Т. Шевченко.

Тараса призначили до пана "козачком" для прислуження йому. Принизливою і ненависною була Тарасові служба, бо саме у Вільшані колись відбувалися історичні події, які не могли не хвилювати уяву

майбутнього митця. Вільшанські козаки хоробро боролися проти польського панування під проводом свого земляка козацького полковника Максима Кривоноса. У пам'ять про його подвиги в селі встановлено погруддя.

Доля Великого Кобзаря тісно пов'язана з селищем Вільшаною, де встановлено пам'ятний знак з написом «Тут була садиба управителя пана Енгельгардта, де в 1829 році служив козачком Т. Г. Шевченко».

Таким чином, село Вільшана, зберігаючи пам'ять про перебування в ньому Т. Г. Шевченка, описане у його творах, займає важливе місце у літературно-меморіальних екскурсійних програмах Шевченкіани Черкащини.

#### Література

1. Антонович В. Б. Про Козацькі часи на Україні / Володимир Боніфатійович Антонович. — К. : Дніпро, 1991. — 238 с.
2. Похилевич Л. Сказанія о населенныхъ мѣстностяхъ Киевской губерніи / Л. Похилевич. — Київ, за типографією Києво-Печерської Лаври, 1864. — 771 с.
3. Історія міст і сіл Української РСР. Черкаська область / Стешенко О.Л., Гольцев Є.М., Горкун А.І. та ін. — К. : Головна редакція УРЕ АН УРСР, 1972. — 788 с.

Котенко Т.М., к.е.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### **ФІНАНСОВЕ ПЛАНУВАННЯ – СКЛADOVA СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ АКЦІОНЕРНИХ ТОВАРИСТВ**

У сучасних умовах господарювання для багатьох акціонерних товариств актуальним є питання фінансування свого економічного розвитку та підвищення ефективності використання наявних фінансових ресурсів. Розвиток ринкових відносин в Україні та досвід зарубіжних країн визначають високу залежність результатів фінансово-господарської діяльності від наявності та ефективності стратегічного фінансового планування, яке вирішує задачі фінансового забезпечення будь-яких управлінських рішень. Тому дослідження процесу планування потреби фінансових ресурсів як важливої складової системи менеджменту вітчизняних акціонерних товариств в умовах трансформаційних змін в економіці України набуває особливої актуальності.

В економічній літературі існують різні підходи до трактування поняття “планування фінансових ресурсів”. Багато вчених-економістів розглядають даний вид планування як один з фінансових методів, що в контексті фінансового механізму представляє собою сукупність фінансових способів, які використовуються у фінансовій діяльності суб'єктів господарювання для ефективного формування та використання фінансових ресурсів згідно задач та функцій менеджменту. Поряд з цим, деякі вчені виділяють планування потреби фінансових ресурсів як особливий вид планування, що обумовлено такими ознаками як відносно самостійний рух грошових коштів по відношенню до матеріально-речових елементів виробництва та необхідність адміністрування при прийнятті рішень про розподіл фінансових ресурсів.

Аналіз сучасних підходів до поняття планування фінансових ресурсів дозволяє зробити висновки, що в цілому його необхідно розглядати в двох аспектах: як окрему конкретну функцію менеджменту, яка забезпечує ефективне функціонування динамічних складових; як окрему підсистему менеджменту, яка здатна здійснити фінансове забезпечення всіх управлінських рішень, спираючись на фінансовий механізм та динамічні складові менеджменту, забезпечивши аналіз існуючих фінансових можливостей, обґрунтування оптимального варіанту та його реалізацію.

За умов ринкової економіки необхідність вдосконалення методології планування потреби фінансових ресурсів зумовлена особливостями її розвитку: у сучасних умовах суттєво ускладнилася структура цілей розвитку та відносини з фінансовими установами, тривають зміни у фінансовому потенціалі держави. Це потребує нових підходів та методологічних рішень при здійсненні планування потреби фінансових ресурсів акціонерного товариства.

Водночас, у нових умовах господарювання планування повинно узгоджуватися із сучасною парадигмою управління. Для якісної реалізації механізму планування на ринкових засадах використання наявних методів уже не завжди є достатнім через їхню загальність, складність застосування у конкретних умовах діяльності, необхідність адаптації, а також постійного розвитку, зокрема, у зв'язку з динамічністю зовнішнього середовища, ускладненням взаємозв'язків між об'єктами господарювання. При зміні підходів до планування та оцінювання альтернативних шляхів розвитку дедалі більшого поширення набувають методи, які дають змогу планувати фінансову діяльність з урахуванням багатьох чинників, а також дають можливість здійснювати вибір оптимального прогнозу з точки зору реалізації стратегічних фінансових цілей.

На нашу думку, слід сформувати такий перелік задач планування потреби фінансових ресурсів в системі менеджменту суб'єкта господарювання:

- обґрунтування конкретних фінансових показників для досягнення стратегічних і тактичних цілей,

конкретизованих у фінансових планах;

- забезпечення відтворювального процесу необхідними фінансовими ресурсами, їх раціональний розподіл та ефективне використання;
- виявлення та мобілізація фінансових резервів з метою підвищення ефективності діяльності;
- узгодження виробничих, маркетингових та фінансових планів з метою обґрунтування найбільш ефективних і вигідних шляхів вкладання фінансових ресурсів;
- чітке бачення проблем і перешкод, що виникають при втіленні в життя фінансової стратегії і тактики;
- дотримання інтересів власників, акціонерів, інвесторів при реалізації задач менеджменту через механізм планування фінансових ресурсів;
- формування системи фінансового контролю за реалізацією стратегічних та тактичних цілей планування фінансових ресурсів.

Реалізація задач та цілей планування потреби фінансових ресурсів відбувається з використанням фінансового механізму, як сукупності методів реалізації економічних інтересів власників акціонерного товариства, при залученні його основних складових: фінансового забезпечення; фінансового регулювання; фінансових інструментів; фінансових індикаторів. При цьому планування потреби фінансових ресурсів як окрема підсистема менеджменту забезпечує взаємодію основних складових фінансового механізму акціонерного товариства, які здійснюють безпосередній вплив на процес формування і використання фінансових ресурсів.

Прямий вплив на процес планування потреби у фінансових ресурсах акціонерних товариств здійснює фінансова політика, яка представляє собою спосіб організації і використання фінансових відносин, та є формою реалізації цільової функції загальної стратегії фінансового розвитку. Процес планування базується на основних положеннях фінансової політики. В той же час ефективність планування потреби фінансових ресурсів можна оцінити за ступенем досягнення цілей фінансової політики, їх відповідності задачам існування акціонерного товариства та задоволені інтересів та потреб акціонерів.

Планування фінансових ресурсів, базуючись на цілях фінансової політики, використовуючи фінансовий механізм, враховуючи систему управління фінансами, вирішує не тільки комплекс фінансових задач, а створює умови для підвищення загального рівня конкурентоздатності акціонерного товариства у всіх сферах його діяльності (рис.1).

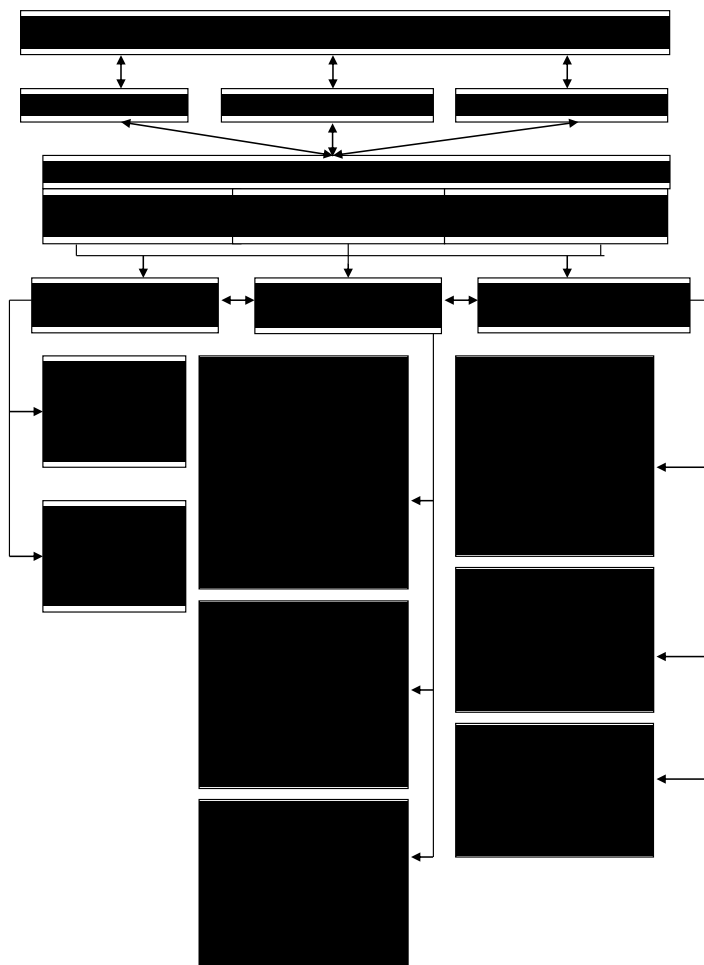


Рис. 1. Модель фінансового планування акціонерного товариства

Такий підхід дозволяє розглядати планування фінансових ресурсів як окремий управлінський процес, який організовує реалізацію всіх інших функцій менеджменту шляхом фінансового забезпечення управлінських рішень. Це дозволяє стверджувати, що планування потреби фінансових ресурсів є важливим елементом системи менеджменту, що забезпечує вирішення фінансових аспектів всіх управлінських рішень та є складовою економічної безпеки діяльності.

Загальний фінансовий план, сформований як результат планування потреби фінансових ресурсів за різними напрямками діяльності акціонерного товариства, потребує подальшого доопрацювання з урахуванням особливостей фінансово-господарської діяльності та інших факторів.

Реалізація даної моделі фінансового планування акціонерного товариства дозволить сформулювати основні принципи фінансування окремих напрямків діяльності, виявити всі фінансові потреби і джерела їх покриття, і на основі цих даних визначити загальну потребу у фінансуванні.

Кравець І. М., к.е.н., доц.

Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

## **ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ХМЕЛЬНИЧЧИНИ**

Якість трудового потенціалу, рівень його використання відіграють провідну роль у забезпеченні стабільності та конкурентоспроможності національної економіки. Відтак, визначальними для майбутнього України є організація ефективного управління процесами формування та використання трудового потенціалу з метою забезпечення соціально-економічного та інноваційного зростання її регіонів та створення сприятливих умов для людського розвитку.

Накопичення проблем, пов'язаних з формуванням, розвитком, збереженням та використанням трудового потенціалу, зумовило серйозне зацікавлення ними науковців та проведення досліджень, спрямованих на їх розв'язання. Наукові доробки вчених-економістів стосуються розкриття сутності трудового потенціалу, його основних характеристик та компонентів, шляхів їх якісного формування та ефективного використання в процесі трудової діяльності. Даній проблемі присвячені праці Богині Д. П., Долішнього М. І., Злупка С. М., Пирожкова С. І., Онікієнка В. В., Лібанової Е. М., Грішнєвої О. А., Петрової І. Л., Новікова В. М., Семикіної М. В., Лісогор Л. С., Шаульської Л. В. та інші.

Разом з тим залишаються недостатньо дослідженими проблеми узгодження процесів формування якісних характеристик трудового потенціалу та їх ефективного використання на регіональному рівні з метою забезпечення економічного зростання на базі інноваційного розвитку, підвищення рівня життя населення регіонів і країни в цілому.

Основними причинами виникнення проблем, пов'язаних із формуванням, використанням, підтриманням і розвитком трудового потенціалу у Хмельницькому регіоні, сьогодні є:

1) демографічна криза, зокрема високий рівень передчасної смертності населення та критично низький рівень народжуваності. Протягом 2013 р. на Хмельниччині народилося 14,5 тис. осіб, тоді як померло – 20,5 тис. осіб, що привело до зменшення чисельності населення на 6 тис. осіб;

2) невідповідність якості робочої сили потребам сучасного ринку праці. У 2013 р. чисельність учнів у професійно-технічних навчальних закладах області становила 14,3 тис. осіб, чисельність студентів у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації – 32,8 тис. осіб. При цьому найбільша потреба на ринку праці є саме у кваліфікованих робітничих кадрах. Зокрема, на ринку праці Хмельницької області спостерігається постійний попит на слюсарів, токарів, фрезерувальників, електрогазозварників, малярів, мулярів, штукатурів тощо;

3) занижена ціна робочої сили, яка сформувала низький рівень доходів населення. У грудні 2013 року середня заробітна плата по області була на 18,6 % нижчою, ніж середня по Україні. При цьому чисельність населення Хмельниччини із середньодушовими еквівалентними загальними доходами у місяць, нижчими прожиткового мінімуму, складала 15,3 %. Споживчі сукупні витрати домогосподарств склали 83,4 %, серед яких 50 % займали продукти харчування;

4) диспропорції в розмірах заробітної плати, що обумовило надмірну диференціацію доходів працюючого населення і знизило мотивацію до високопродуктивної праці. У грудні 2013 середньомісячна заробітна плата складала: у будівництві – 2098 грн., охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги – 2420 грн., освіті – 2739 грн., промисловості – 3851 грн., фінансовій та страховій діяльності – 5282 грн., промисловості (постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря) – 6960 грн.;

5) трудова міграція кваліфікованої робочої сили. У 2013 р. за рахунок міграції населення області зменшилось на 939 осіб; серед вибулих з області 98,4 % виїхали до інших регіонів України, решта – за кордон у пошуках місця роботи;

6) порушення трудових прав працівників. Зокрема, сума невиплаченої заробітної плати працівникам області на кінець 2013 року складала 9887,9 тис. грн. При цьому найбільшою заборгованість по заробітній



платі спостерігалася у промисловості – 3850,2 тис. грн.

7) недостатній розвиток соціального діалогу.

Про ступінь залучення трудового потенціалу можна судити за показником рівня зайнятості населення регіону, у відсотках до населення відповідної вікової групи. За даними Головного управління статистики у Хмельницькій області рівень зайнятості населення у віці від 15 до 70 років у 2012 р. склав 59 %, а працездатного віку - 65,3 %, що свідчить про значні обсяги невикористаного трудового потенціалу регіону.

В порівнянні з 2012 роком, у 2013 році спостерігалось зменшення кількості вакансій, заявлених роботодавцями до служби зайнятості. В цілому по Хмельницькій області їх кількість скоротилася на 1561 одиницю та становила 31497 вакансій.

Таким чином, виявлені тенденції не сприяють формуванню якісного трудового потенціалу Хмельницького регіону та ефективному його використанню, що вимагає вжиття низки заходів.

Одним з напрямів управління трудовим потенціалом регіону повинна стати регіоналізація його відтворення. Вона може бути здійснена через розвиток таких її форм, як регіоналізація професійної освіти, маркетингова діяльність у сфері пропозиції та попиту робочої сили на регіональному рівні, організація регіональних структур, орієнтованих на координацію та узгодження інтересів органів працевлаштування та соціального захисту населення, освітніх професійних закладів, підприємств споживачів трудового потенціалу, підприємств соціальної інфраструктури та побутового обслуговування населення.

Основними пріоритетами регіонального управління процесами формування та використання трудового потенціалу, повинні стати:

- по-перше, забезпечення продуктивної зайнятості населення регіону шляхом створення нових та модернізації існуючих робочих місць у різних сферах діяльності; сприяння самозайнятості населення, розвитку індивідуального підприємництва;
- по-друге, удосконалення системи професійної освіти у напрямі її приведення у відповідність до вимог ринку праці; удосконалення професійної орієнтації населення, як одного із найважливіших факторів ефективного використання та відтворення трудового потенціалу, який визначає оптимальне співвідношення особистих бажань та суспільних потреб;
- по-третє, удосконалення мотиваційної складової ефективної праці через посилення зв'язку оплати праці з її кінцевими результатами;
- по-четверте, створення сприятливих умов для активізації інноваційної діяльності в регіоні, використання інтелектуального та підприємницького потенціалу регіону.

Реалізація запропонованих заходів сприятиме узгодженню процесів формування та використання трудового потенціалу, забезпеченню соціально-економічного розвитку регіону.

#### Література

1. Природний та міграційний рух населення Хмельницької області у 2013 році. Експрес випуск. [Електронний ресурс] : Режим доступу <http://www.km.ukrstat.gov.ua/ukr/index.htm>. Дата звернення 22.02.2014
2. Доходи населення Хмельницької області у 2013 році. Експрес випуск. [Електронний ресурс] : Режим доступу <http://www.km.ukrstat.gov.ua/ukr/index.htm>. Дата звернення 23.02.2014
3. Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року [Електронний ресурс] : Режим доступу <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/851-2009-p>. Дата звернення 22.02.2014

Кравченко О.О., здобувач  
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», м. Полтава, Україна

### **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ЕЛЕМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

В умовах посилення глобалізаційних процесів конкурентоспроможність підприємств залежить від наявних ресурсів і насамперед, людських, оскільки працівники з їх знаннями, вміннями, особистісними характеристиками є джерелом конкурентних переваг на внутрішньому та зовнішньому ринках. Для реалізації мети формування компетентних мотивованих працівників необхідним є гідна оплата праці, що є складовою соціальної відповідальності підприємства.

Серед українських науковців, що розглядають проблеми регулювання оплати праці, варто відмітити: Д. П. Богиню, М. Д. Ведернікову, О. А. Грішнову, Г. А. Дмитренка, Г. В. Задорожного, М. І. Карліна, Т. М. Кір'ян, І. С. Кравченко, А. М. Колота, Г. Т. Кулікова, В. Д. Лагутіна, Е. М. Лібанову, Л. С. Лісогор, Н. Д. Лук'яненко, В. О. Мандибуру, В. М. Новікова, І. Л. Петрову, М. В. Семикіну, С. В. Тютюнникову та інших.

Соціальна відповідальність є елементом суспільного буття, вона має безпосередньо суспільний характер та виникає разом із зародженням людського суспільства. Зв'язки та відносини між членами суспільства, що розвиваються з поглибленням суспільного поділу праці, є об'єктивним підґрунтям взаємозалежності людей і потребують соціально відповідальної поведінки, оскільки зростає взаємозалежність людини і суспільства [1, с. 18].

В Україні дежава не виконує функцію гаранта дотримання конституційного права громадян на гідну оплату праці та дотримання трудового законодавства, тим самим не забезпечуючи навіть базового рівня соціальної відповідальності перед громадянами, насамперед найманими працівниками.

В умовах ринкової трансформації економіки України правове регулювання оплати праці повинне створювати передумови для конкурентоспроможного розвитку підприємств різних галузей і форм власності.

Необхідність оптимізації правового забезпечення державного регулювання витрат на заробітну плату обумовлена наступними обставинами:

- розробкою й прийняттям державних норм і гарантій у сфері оплати праці на гідному рівні;
- постійною змїною обсягу життєво-необхідних коштів як для працюючих, так і для членів їхніх родин, підвищенням грошового забезпечення оплати праці найманих робітників;
- різною динамікою результатів економічної діяльності на мікро- й макрорівнях;
- необхідністю диференціації розмірів коштів, які виділяються на оплату праці різних категорій працюючих, у тому числі й у бюджетній сфері;
- встановленням відповідності номінальної заробітної плати існуючому рівню платоспроможного попиту, зростання споживчих цін на товари й послуги;
- необхідністю створення ефективного регулюючого механізму, що встановлює взаємозв'язок між розмірами заробітної плати найманих робітників й фактичною результативністю їхньої праці;
- негнучкістю основних елементів заробітної плати (наприклад, її мінімального рівня), що призводить до неадекватної динаміки щодо ринкової кон'юнктури, а це в свою чергу може призвести до кризових явищ у слабозвинутій економіці;
- слабкою керованістю реформаційних процесів у галузі оплати праці, що призвело до зниження реальної заробітної плати й реальних грошових доходів населення;
- послабленням дії макроекономічних процесів, що зумовило небажану трансформацію співвідношень у динаміці середньої заробітної плати й цін. Річ у тому, що в Україні постійно має місце перевищення темпів зростання споживчих цін над темпами росту номінальної заробітної плати (у деякі періоди - в 3,65 і більше разів) [1, с. 78-83].

З метою правового регулювання оплати праці в контексті управління персоналом вважаємо необхідним забезпечити розвиток системи соціальних гарантій в питаннях оплати праці на рівні підприємств:

- дотримання конституційних прав і свобод людини на працю, що дозволить заробітній платі відігравати ту роль, яку вона повинна виконувати в реалізації соціальних прав людини і передусім його права на працю [2, с. 56];
- гарантія своєчасної і повної виплати заробітної плати;
- визнання неплатежів, що мають місце на певну дату, заборгованістю роботодавця перед найманими працівниками;
- у разі тривалої (більше 2 місяців) невилати заробітної плати притягнення керівника підприємства до адміністративної відповідальності;
- недопущення дискримінації в оплаті праці за ознакою статі.

Таким чином, посилення мотивації до продуктивної праці, розвитку, формування високої соціальної відповідальності надає можливості працівникам отримувати достатній рівень трудових доходів та створювати передумови як для професійного розвитку особистості, так і для забезпечення конкурентних переваг підприємства.

#### Література

1. Синяєва Л.В. Проблеми та напрямки реформування оплати праці в Україні / Л.В. Синяєва // Теория и практика управления. Экономика и управление. – 2008. – № 6. – С. 78-83
2. Костишина Т. А. Конкурентоспроможна система оплати праці як чинник мобільності на ринку праці / Т. А. Костишина // Науковий вісник ПУСКУ. – Полтава : РВЦ ПУСКУ, 2008. – № 2 (27). – С. 217-221. – (Серія : Економічні науки).

Красножон Н.С., к.е.н.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### РЕАЛІЇ РЕФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ОСВІТНІХ ПОСЛУГ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНУ

Реформування української економіки виявило гостру проблему невідповідності структури та рівня підготовки кадрів новим вимогам сучасного виробництва, яке намагається рухатися за траєкторією новоствореної вартості, технологічної модернізації замість тиражування старих процесів і продукції. Освітня система, зберігаючи інституційну інерційність, реагує на сигнали та виклики зовнішнього середовища з явним запізненням. Механізми адаптації до ринкових змін, напрацьовані різнорівневими закладами освіти, діють здебільшого за логікою теперішнього формування ринку освітніх послуг, слабо

орієнтуючись на сигнали ринку праці [1].

Реалії реформування ринку праці та освітніх послуг висвітлюють значні суперечності їх розвитку як на національному, так і на регіональному рівнях. Ідеться, по суті, про явний дисонанс між ними впритул до протистояння, коли продукт ринку освітніх послуг відкидається ринком праці і, незважаючи на це, продовжує відтворюватися автономно від потреб кінцевих споживачів.

Розглядаючи сучасний стан ринку праці і ринку освітніх послуг Кіровоградського регіону можна виділити ряд проблем, а саме:

- недостатній рівень реформування трудової сфери, що призводить до неефективної зайнятості, концентрації робочої сили на збиткових підприємствах; низької ефективності праці і недостатнього рівня її оплати;
- втрата трудових навичок кваліфікованих і висококваліфікованих кадрів внаслідок закриття, реструктуризації промислових підприємств, зокрема їх збитковості;
- перехід висококваліфікованих фахівців у сферу неформальної зайнятості, що розширює кордони тіньової економіки та міграційним процесам;
- погіршення якісних характеристик робочих місць та недостатнє введення в дію нових робочих місць або їх модернізація, що збільшує обсяги та рівень безробіття, тим самим знижуючи продуктивність праці і конкурентоспроможність виробництва на підприємствах;
- невідповідність між попитом і пропозицією робочої сили, незважаючи на ознаки стабілізації виробництва і поживлення інвестиційної активності;
- недоліки системи реформування державного професійного навчання і освіти, недосконалість структури і форм професійної підготовки і перепідготовки кадрів вимогам сучасного ринку праці в аспектах попиту на певні професії на регіональному рівні;
- слабка зацікавленості роботодавців щодо працевлаштування окремих соціально-демографічних груп населення (молоді, інвалідів, звільнених військовослужбовців та ін.).

У Кіровоградському регіоні найгостріше на якість освітніх послуг реагують роботодавці. Останніми роками неодноразово керівники підприємств регіону загострювали свою увагу на недостатньому рівні підготовки спеціалістів вищими навчальними закладами. Студенти як одержувачі освітніх послуг значною мірою зацікавлені в одержанні диплому, а роботодавці – в якості товарів і послуг, які вони купують. Для роботодавців неадекватна кваліфікація працівника означає втрати через недостатню продуктивність і якість праці. Отже, виникає суперечність інтересів навчальних закладів і роботодавців, з одного боку ВНЗ вважають продуктом навчання працівника його кваліфікацію, тоді як потребою для роботодавця є його компетенція. Вихід з даної ситуації є надання своєчасної інформації про потреби роботодавця у працівниках певних професій в майбутньому. Однак, ситуація погіршується тим, що при значній кількості пропозицій роботодавцям важко знайти фахівців даного профілю потрібної якості.

Наявність протиріч між потребами ринку праці і освітніми послугами зумовлюють необхідність у визначенні основних «сигналів» ринку праці для ринку освітніх послуг таких, як розвиток освіти, спрямований на задоволення кадрових проблем економіки регіону, що визначає не лише конкурентоспроможність працівника на ринку, а й конкурентоспроможність країни в цілому. Відправним сигнальним пунктом розв'язання даної взаємодії є структура споживчої бази освітніх послуг, яка містить три основні компоненти – одержувачі освіти (студенти), роботодавці, та безпосередньо споживачі товарів та послуг, створених працівниками, які одержали освіту певного рівня та якості.

Показники працевлаштування як сигнали ринку праці мають практичне застосування для системи оцінки результативності освіти регіону. В цьому контексті потрібно усвідомлювати той факт, що підприємствам потрібні не просто високо освічені працівники з відмінним дипломом, а ті, що мають цілком конкретні професійні знання, відповідні вимогам сучасного виробництва. Важливим сигналом сегментованого ринку праці для розвитку освіти виступає інформація про доходи, які отримують працівники різних освітньо-професійних груп на підприємствах різних форм власності та господарювання у різних видах економічної діяльності. Доречно зазначити, що заробітна плата є визначальним компонентом структури доходів, а дохід в свою чергу, представляє собою провідний зв'язок «ринку освітніх послуг – ринку праці», який у даному контексті проявляється як зв'язок «рівень освіти – рівень кваліфікації – рівень доходів».

Вважаємо, що врахування основних сигналів ринку праці, які безпосередньо стосуються ринку освітніх послуг, дають змогу у більш широкому розумінні визначити цільові завдання для збалансування взаємодії ринку праці і ринку освіти, що означає таке:

- залучення додаткових, недержавних джерел фінансування системи освіти при збереженні обсягів бюджетного фінансування та підвищення ефективності використання фінансових ресурсів;
- раціональний розподіл бюджетних коштів між рівнями освіти з пріоритетним фінансуванням ступенів освіти, які більшою мірою залежать від бюджетного фінансування (загальної середньої, професійно-технічної освіти);
- підвищення рівня якісних показників системи освіти;
- розширення мережі навчальних закладів нового типу, які формують інтелектуальний трудовий потенціал, що здатний гнучко реагувати на інноваційні зміни в економіці;

- гармонізація функціонування всіх рівнів освіти з дотриманням принципів їх наступності;
- здійснення постійного моніторингу якості та змісту освітніх послуг, прозорість системи освіти.

Посилення взаємозв'язку ринку праці і ринку освітніх послуг є нагальною вимогою інноваційного розвитку економіки регіону. Це пов'язуємо з дією об'єктивних чинників розвитку, зокрема таких, як: – соціалізація суспільного розвитку, пріоритетом якого є розвиток самої людини, її творчого потенціалу, який найповніше реалізується у сфері праці; – трансформація суспільства в процесі руху до економіки знань, що передбачає підготовку працівника інноваційного типу, здатного до постійного безперервного навчання, засвоєння і продукування принципово нових знань та застосування їх у своїй діяльності; – економічне зростання, яке є безперечним підґрунтям як соціалізації, так й інноватизації суспільства, своїм важливим фактором ставить ефективне використання висококваліфікованої праці відповідно до потреб ринку, з одного боку, та запитів людини – з іншого.

Таким чином, в основу вдосконалення і розвитку європейського освітнього простору у контексті інноваційної перспективи має бути покладено дослідження взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг, як основних складових соціального середовища і формування дієвого механізму регулювання цієї взаємодії.

#### Література

1. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / [Л.І. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куліков та ін.]; за ред. Л.І. Петрової; НАН України; Ін-т екон. та прогноз. — К., 2009. — 368 с.

Кригульська Т.Б., к.і.н., доц.

Запорізький національний технічний університет, м. Запоріжжя, Україна

### **ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО ІНВЕСТИЦІЙНОГО КЛІМАТУ ЯК НАПРЯМОК ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ**

У стратегічному економічному розвитку держави в умовах ринкової економіки активна роль належить інвестиційній політиці. Вона, як відомо, включає: вибір методів та інструментів фінансування; визначення термінів реалізації; вибір органів, відповідальних за реалізацію інвестиційної політики; створення необхідної нормативно-правової бази; становлення сприятливого інвестиційного клімату.

Категорія "інвестиційний клімат" є надзвичайно важливою у економічній науці і, очевидно, повинна розглядатися як фундаментальна. Оперування нею дозволяє не тільки краще зрозуміти природу інвестиційних процесів, але й ефективніше ними управляти, спрямовуючи інвестиційну політику у бажаному напрямку.

У найпростішому трактуванні інвестиційний клімат розуміють як середовище, в якому відбуваються інвестиційні процеси в економіці. Якщо брати до уваги його структурну будову, то інвестиційний клімат економіки країни доцільно розглядати як комплексну характеристику, що складається з трьох ключових підсистем: 1) інвестиційного потенціалу, який враховує основні макроекономічні характеристики, насиченість території факторами виробництва розвиненість інфраструктури, споживчий попит населення; 2) інвестиційного ризику - сукупності змінних чинників ризику інвестування; 3) законодавчих умов - продукту правової системи, що забезпечує стабільність діяльності інвесторів на даній території.

Інвестиційний клімат формується під впливом політичних, правових, економічних та соціальних чинників, які забезпечують інвестиційний процес та сприяють інвестиційній діяльності вітчизняних та іноземних інвесторів. До цих чинників належать: по-перше, рівень розвитку продуктивних сил та стан інвестиційного ринку (структура виробництва, рівень розвитку робочої сили, стан ринку інвестиційних товарів та послуг); по-друге, політико-правові чинники (створення відповідного законодавчого та нормативного поля, яке залежить від політичної волі законодавчої та виконавчої гілок влади; заходи з державної підтримки та стимулювання інвестиційної діяльності; досягнення стабільності національної грошової одиниці та відповідне валютне регулювання; забезпечення привабливості об'єктів інвестування); по-третє, стан фінансово-кредитної системи та діяльність фінансових посередників (інвестиційна діяльність комерційних банків, рівень розвитку та функціонування парабанківської системи, інвестиційна політика Національного банку), по-четверте, статус іноземного інвестора (режим іноземного інвестування; діяльність міжнародних фінансово-кредитних інституцій; наявність вільних економічних та офшорних зон); по-п'яте, інвестиційна активність населення (відносини власності в державі; стан ринку нерухомості; стабільність національної валюти) .

Можна вважати, що в Україні були здійснені певні кроки щодо забезпечення умов інвестиційного клімату. Зокрема, національне законодавство передбачає необхідні гарантії діяльності для інвесторів. На території України до іноземних інвесторів застосовується національний режим інвестиційної діяльності, тобто надано рівні умови діяльності з вітчизняними інвесторами. Іноземні інвестиції в Україні не підлягають націоналізації. У випадку припинення інвестиційної діяльності іноземному інвестору гарантується повернення його інвестиції в натуральній формі або у валюті інвестування без сплати мита,

а також доходів від інвестицій у грошовій або товарній формі. Держава також гарантує безперешкодний і негайний переказ за кордон прибутків та інших коштів в іноземній валюті, одержаних на законних підставах унаслідок здійснення іноземних інвестицій. Ратифіковано Вашингтонську Конвенцію 1965 року про порядок вирішення інвестиційних спорів між державами та іноземними особами. Для сприяння іноземним інвесторам у питаннях взаємодії з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування утворено Державне агентство з інвестицій та управління національними проектами України.

Визначені національні проекти відповідно до пріоритетних напрямів соціально-економічного та культурного розвитку. Серед них - «Нова енергія» (проекти, що передбачають використання альтернативних джерел енергії або диверсифікацію постачання енергоносіїв в Україну); «Нова якість життя» (проекти, спрямовані на розв'язання проблеми забезпечення громадян доступним житлом, створення умов для здобуття громадянами якісної освіти, поліпшення медичного обслуговування, забезпечення безпечного для життя і здоров'я довкілля); «Нова інфраструктура» (проекти, спрямовані на підвищення ефективності використання транзитного потенціалу України); «Олімпійська надія - 2022» (проекти, спрямовані на підтримку олімпійського руху в Україні, розвитку спорту вищих досягнень).

Результати інвестиційної діяльності іноземних інвесторів на українських територіях за попередній рік були досить обнадійливими. За даними Держстату, за 9 місяців 2013 року в економіку України іноземними інвесторами було вкладено 3722,0 млн. дол. США прямих інвестицій. До десятки основних країн-інвесторів, на які припадає понад 83% загального обсягу прямих інвестицій, входять: Кіпр (18712,0 млн.\$), Німеччина (6194,8 млн.\$), Нідерланди (5504,0 млн.\$), Російська Федерація (3842,1 млн.\$), Австрія (3216,4 млн.\$), Велика Британія (2724,4 млн.\$), Віргінські Острови (Брит.) (2452,4 млн.\$), Франція (1843,0 млн.\$), Швейцарія (1277,5 млн.\$) та Італія (1259,0 млн.\$).

Найбільшими іноземними компаніями-інвесторами, які працюють в Україні, є: Mittal Steel, Siemens, Volkswagen, Deutsche Telecom, Jabil Circuit and Electronics, Sony, Panasonic, Telenor, TNK-BP, Coca-Cola, Cargill, Carlsberg, Sun Interbrew, Kraft Foods, Nestle, Philip Morris, Reemtsma, Raiffeisen Bank, Erste Bank, HVB, ING Bank, BNP Paribas, EFG Group, McDonalds, Metro Cash & Carry, Billa, Paterson та ін.

На 1 жовтня минулого року обсяг прямих іноземних інвестицій (акціонерного капіталу), внесених з початку інвестування в економіку України, складав 56565,2 млн. дол. США. Цей показник на 2,3 % перевищив рівень обсягів інвестицій на початок 2013 року, та в розрахунку на одну особу населення складав 1245,6 дол. США. Аналізуючи статистичні дані щодо напрямків вкладення інвестицій в економіку, слід зазначити, що більша їх частка спрямовувалася у промисловість (22,3 %), у тому числі у переробну - 18,9 % коштів, у фінансову діяльність - 20,4 %.

Щодо загальної оцінки інвестиційного клімату в Україні, то тут слід зазначити, що в економіці продовжується спад виробництва, зменшується частка надходжень від податків, накопичуються неплатежі, знижується частка банківського кредитування у ВВП, зростає сума внутрішнього і зовнішнього боргу, зростає рівень тіньової економіки, знижується частка державних капіталовкладень (щороку в цілому на 5 -10%). Тому опитані представники інвесторів визначають інвестиційний клімат в Україні як несприятливий, а інвестиційну діяльність - як незадовільну.

Оцінюючи економічну політику української влади на середину 2013 року, більше третини зазначили, що вона не відповідає реаліям світової практики та економічної ситуації у світі. Головними перешкодами щодо реалізації можливих інвестиційних планів опитані керівники компаній назвали негативи у діяльності судової системи, корупцію, адміністративні перешкоди та бюрократизацію системи, а також недоліки податкового законодавства.

У цілому можна вважати, що причинами погіршення інвестиційного клімату в Україні є: 1) заполітизованість економіки; 2) негативні наслідки приватизації, (заміна сприяння розвитку виробництва як основної мети приватизації на отримання прибутку в короткий термін); 3) високий рівень корумпованості та криміналізації владних структур впродовж значного проміжку часу; 4) нестабільність економічної та політичної ситуації у країні. У нинішніх непростих умовах кризового розвитку суспільстві назріло розуміння того, що без докорінних змін практики здійснення та механізмів реалізації декларованих в національному законодавстві норм поліпшення інвестиційного клімату Україна буде позбавлена гідних перспектив у міжнародному поділі праці.

Крючко О.С., здобувач  
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», м. Полтава, Україна

### **РЕГІОНАЛЬНА КАДРОВА ПОЛІТИКА ЯК ВАЖЕЛЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ТОРГІВЛІ**

Державна кадрова політика, яка забезпечує функціонування мезо- та мікрорівня, полягає у розробленні стратегічних напрямів, які деталізуються на рівні регіону. В сучасних умовах все більшої актуальності набуває самостійність та відповідальність в частині розроблення кадрової політики в регіонах, яка

ґрунтується на потребах підприємств у працівниках та враховує певну специфіку галузей у регіонах.

Серед українських науковців, що розглядають проблеми кадрової політики, і зокрема формування та реалізації кадрової політики, необхідно відзначити О. Амошу, Л. Балабанову, Д. Богиню, М. Волгіна, Б. Генкіна, В. Данюка, В. Гриньову, О. Грішнову, А. Дороніна, Є. Качана, А. Колота, Т. Костишину, І. Кравченко, О. Крушельницьку, С. Лебедеву, Е. Лібанову, Л. Лісогор, Н. Лук'янченко, Д. Мельничука, О. Новікову, Ю. Одегова, І. Петрову, Г. Слезінгера, Ф. Хміля та ін.

Державна кадрова політика – це цілеспрямована стратегічна діяльність держави, пов'язана з плануванням та прогнозуванням формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів України, визначенням цілей і пріоритетів кадрової діяльності. Від стратегії подальшого розвитку держави залежать обсяг і межі державного регулювання кадрових процесів, рівень їх децентралізації та демократизації [1, с. 3].

Реалізація державної кадрової політики має бути спрямована:

- у соціальному аспекті – на досягнення високого рівня розвитку людського потенціалу держави, задоволення очікувань населення щодо професійної самореалізації, гідної оплати праці;
- в економічному аспекті – на забезпечення всіх галузей суспільного виробництва кваліфікованими кадрами, підвищення конкурентоспроможності держави, рівня добробуту населення;
- в інституційному аспекті – на вдосконалення нормативно-правової бази з метою запровадження новітніх підходів у кадровому менеджменті;
- в організаційному аспекті – на розбудову системи управління трудовими ресурсами на засадах соціального діалогу та партнерства держави і суб'єктів підприємницької діяльності [1, с. 8].

Регіональна кадрова політика є важливою складовою державної регіональної політики. Державна регіональна політика – це сукупність стратегічних заходів, засобів, механізмів, інструментів та взаємоузгоджених дій органів державної влади та місцевого самоврядування для забезпечення розвитку держави в цілому та сталого збалансованого розвитку її регіонів, відповідно до поставлених цілей: створення повноцінного життєвого середовища для людей на усій території України; забезпечення просторової єдності держави; сталого збалансованого розвитку її регіонів.

На нашу думку, регіональна кадрова політика – це сукупність організаційних заходів, що з одного боку розроблені органами державної влади, а з іншого – узгоджені із потребами та станом розвитку підприємств і галузей конкретного регіону, які забезпечуватимуть сталий економічний розвиток як окремих підприємств, так і регіону в цілому.

Отже, регіональна кадрова політика покликана вирішувати завдання державної кадрової політики з урахуванням специфіки функціонування галузей і підприємств регіону, його географічного розташування, демографічного складу, економічних показників, рівня розробленості соціально-трудових відносин тощо.

#### Література

1. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку : наук. Доп. / авт.кол. Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурмін та ін. – К. НАДУ, 2012. – 72 с.

Куліков Г.Т., д.е.н., головн. н. с.

ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», м. Київ, Україна

### ДЕЯКІ ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ФОРМУВАННЯ ВИТРАТ НА РОБОЧУ СИЛУ

Важливим чинником, що впливає на процес відтворювання робочої сили, є її фактична вартість, яка складається з витрат роботодавця на її утримання. Аналіз статистичних даних свідчить про тенденцію підвищення витрат роботодавця на робочу силу як в Україні, так і країнах СНД (табл 1). З таблиці видно, що у 2012 році в порівнянні з 2005 роком в Росії (2009 рік) і Україні (2010 рік до 2006 року) відзначалося двократне збільшення витрат на робочу силу, Казахстані і Молдові – триразове, Киргизстані – чотирикратне, Таджикистані – в 7 разів, Білорусі – в 8 разів. В порівнянні з 2000 роком ця різниця складає ще більшу величину. У 2012 році в порівнянні з 2010 роком приріст витрат склав по країнах 28 – 60%, Білорусі – в 3 рази.

Таблиця 1

Витрати на робочу силу у 2000, 2005, 2008 – 2012 рр.  
(в середньому на одного працівника в місяць; у національній валюті)

	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012
1	2	3	4	5	6	7	8
Білорусь, тис. білоруських рублів	113	748	1401	...	1958	...	5871
Казахстан, тис. тенге	17	39	67	73	85	99	111

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Киргизстан, сомів</b>	1628	3352	6698	7650	8788	11302	12971
<b>Молдова, лей</b>	446	1505	2895	3063	3345	3856	4293
<b>Росія, рублів</b>	4359	13337	...	28590	...	...	...
<b>Таджикистан, сомони</b>	20	107	288	354	456	561	711
<b>Україна, гривень</b>	391 <sup>1)</sup>	1692 <sup>2)</sup>	...	...	3754	...	...

1) 1999 р.

2) 2006 р.

Незважаючи на збільшення витрат на робочу силу останніми роками, за їх розміром країни Співдружності значно відстають від розвинених європейських країн. Середньомісячні витрати з розрахунку на одного працівника в 2012 році склали: в Україні (2010 рік) – 473 доларів США, Білорусі – 701, Казахстані – 743, Росії (2009 рік) – 903 доларів США. Для порівняння: в 2011 році у Великобританії цей показник дорівнював 3955 доларам США, Німеччині – 5731, Данії – 7023, Франції – 6105 доларам США.

На формування витрат на робочу силу впливають держава, роботодавець і найманий працівник. Держава регулює витрати на утримання робочої сили прямим і непрямим методами. Пряме регулювання здійснюється шляхом визначення прожиткового мінімуму (ПМ) і встановлення на його основі розміру мінімальної заробітної плати (МЗП). Проблема полягає в низьких розмірах цих стандартів (ПМ з 1 січня 2014 р. – 1218 грн. для працездатного).

Основним недоліком є застосування складної та застарілої методології визначення прожиткового мінімуму на основі нормативного методу. Цей метод передбачає дуже складну деталізацію його складових і показав свою неефективність. В нинішніх умовах, враховуючи широкий асортимент товарів та послуг із значним діапазоном цін, практично неможливо встановити науково обґрунтовані норми та терміни споживання за кожним товаром непродовольчої групи. Крім того, у структурі показника ПМ для працездатних осіб не закладено податок на доходи з фізичних осіб, який є доволі суттєвим для заробітної плати людини.

Тому механізм розрахунку прожиткового мінімуму потребує спрощення. Він має бути більш прозорим та зрозумілим. Необхідно переглянути методологічні підходи та перейти до впровадження більш прогресивної та сучасної методології на основі комбінованого методу встановлення розміру прожиткового мінімуму шляхом поєднання статистичного та нормативного методів. Комбінований метод базується на поправочних коефіцієнтах. Тобто прожитковий мінімум розраховується на основі науково обґрунтованого набору продуктів харчування, а остаточний розмір – із застосуванням коефіцієнтів. Наприклад, вартість живлення – по нормах, житлово-комунальні послуги – по факту; непродовольчі товари – по частці в загальних витратах. По цьому шляху пішли Росія і Казахстан. За думкою фахівців, рекомендоване співвідношення продовольчих товарів та непродовольчих товарів і послуг у мінімальному споживчому кошику має становити 45% та 55%.

Прожитковий мінімум для території всієї України є єдиним, що не має соціально-економічного сенсу, оскільки ціни на продукти, товари і послуги в різних регіонах різні і істотно відрізняються між собою (на 20 – 40 %). Також істотно відрізняється вартість транспортних, комунальних і інших послуг. В зв'язку з цим доцільно визначати і встановлювати регіональні прожиткові мінімуми. Тим паче, що відповідно до статті 2 Закону України «Про прожитковий мінімум» органами місцевої самоврядуності можуть затверджуватися регіональні прожиткові мінімуми.

Зі встановленням регіональних прожиткових мінімумів виникає необхідність введення регіональних мінімальних заробітних плат. Для цього необхідно вирішити питання фінансування таких мінімальних зарплат. Регіональні МЗП знайшли застосування в багатьох країнах світу.

За розрахунками профспілок, розмір мінімальної заробітної плати на 2015 рік, що включає податок на доходи з фізичних осіб, обчислений за узгодженою Сторонами роботодавців та профспілок формулою, становитиме 3199,0 грн. [1]. Ця величина приблизно відповідає середній заробітній платі (3148,0 грн. у січні 2014 року) і тому є нереальною. Тому підвищувати вартість робочої сили шляхом збільшення розміру ПМ неефективно. Значно ефективніше метод непрямого регулювання витрат на робочу силу шляхом поліпшення інвестиційного клімату, вдосконалення податкової системи, створення сприятливих умов для ведення бізнесу та ін. При такому підході збільшити прожитковий мінімум і, відповідно, МЗП не буде проблемою.

Головною ознакою відповідності розмірів заробітної плати (компенсаційного пакета) вимогам соціальної відповідальності роботодавця є достатність заробітної плати для розширеного відтворення робочої сили. Якщо заробітна плата менше цієї величини, розширене відтворення працівників та їх сімей не забезпечується. Навіть високооплачувані робітники отримують лише 20 – 30 відсотків вартості розширеного відтворення робочої сили.

Ознакою соціально відповідальної поведінки роботодавця у формуванні витрат на утримання робочої сили має бути наближеність цих витрат внеску працівника в створення доходів підприємства (фірми) [2, с. 40].

Головна причина низьких заробітних плат – низька продуктивність праці. Підвищення

продуктивності праці є безпосереднім обов'язком підприємця. Для забезпечення високої продуктивності підприємець повинен стимулювати працю найманого персоналу на основі виявлення мотивів трудової діяльності і відповідного задоволення його потреб.

Слід погодитися з тим, що в основу класифікації статей витрат на робочу силу замість натурально-речових ознак необхідно покласти види особистих потреб, норми чинного оподаткування і стандарти обліку витрат, що сприятиме цілеспрямованому бюджетуванню соціальних послуг найманим працівникам [3, с. 3].

Найманий працівник може домагатися підвищення своєї зарплати шляхом боротьби як безпосередньо, так і за допомогою профспілок. Роль профспілок полягає в підготовці колективних угод і договорів на усіх рівнях господарювання (генеральна, галузева і регіональна угода, колективний договір підприємства), включення в них питань збільшення вартості робочої сили. Тому велику роль в справі формування і підвищення вартості робочої сили грає соціальний діалог. Однак в договорах і угодах усіх рівнів питання вартості робочої сили відсутні. На мій погляд, питання вартості витрат на утримання робочої сили доцільно відображати в угодах усіх рівнів і колективних договорах на підприємствах.

#### Література

1. Профспілка працівників освіти і науки оголосила пропозицію щодо розміру мінімальної заробітної плати на 2015 рік. – [Електронний ресурс]. Доступний з: <http://vnz.org.ua/novyny/suspilstvo/5494-profspilka-pratsivnykiv-osvity-i-nauky-ogolosyla-propozytsiju-schodo-rozmiru-minimalnoyi-zarobitnoyi-platy-na-2015-rik>
2. Верба Д. Теоретичні основи дослідження соціальної відповідальності роботодавця // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 2. – С. 33 – 40.
3. Самолюк Н. М. Договірне регулювання і управління витратами на робочу силу. Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. Наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Львів, 2009. – 20 с.

Куліш Н.В.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### **УКРАЇНА: РОЗВИНЕНЕ ІНФОРМАЦІЙНЕ СУСПІЛЬСТВО ЧИ РОЗПАД ТА ЗУБОЖІННЯ? ЩО НА НАС ЧЕКАЄ У НАСЛІДОК ПОЛІТИЧНОГО ХАОСУ?**

Україна отримала державний статус лише 23 роки тому. З точки зору історії, Україна стала незалежною лише вчора. І за цей історичний день на долю нашої держави випало дуже багато випробувань. Лихі 90-ті, коли одна з найбагатших республік колишнього Радянського Союзу опинилася на межі виживання. Люди, які очолювали країну у той час виявилися не лише бездарними господарями, а ще й абсолютно аморальними, нахабними та «нечистими на руку». Республіка, яка була найбагатшою та найперспективнішою у СРСР миттєво збанкрутувала. Величезне приховане та наявне безробіття, несплачені місяцями зарплати та пенсії, приголомшуючий рівень інфляції, зупинене виробництво та розкрадене, порізане і продане на металобрухт обладнання, фактично відсутність народжуваності та величезна смертність населення. Стрімке поширення рівня захворювань на туберкульоз, СНІД, онко- та кардіохвороби. Неконтрольований розгул злочинності. Це далеко не всі радощі перших років незалежності, які мужньо та гідно витримали громадяни України.

Ціною неймовірних зусиль всього українського суспільства до кінця XX сторіччя нам вдалося зупинити економічний занепад, стабілізувати ситуацію, й розпочати поступове економічне зростання. Цей шлях не був легким. А темпи покращення рівня життя, звичайно, були не такими значними як би ми хотіли. Проте, покращення все ж такі відбувалося. Починаючи з 2000 року, в Україні спостерігалися підвищення обсягів ВВП, зменшення безробіття, стабільність національної грошової одиниці. Не можна сказати, що ці надбання є заслугою керівництва держави. З керівниками України не таланило всі роки незалежності. Всі ці позитивні зміни відбулися виключно завдяки народу України — працювотому, терплячому та наполегливому.

Перехід у XXI сторіччя приніс нам епохальну зміну. Підвищення рівня життя дозволило впроваджувати у виробництво та повсякденний добробут сучасні пристрої та обладнання. Ми фактично миттєво перемістилися з майже доіндустріального виробництва та натурального господарства 90-х років минулого століття у світ сучасних технологій, у світ інформаційного суспільства. Звичайно, Україні було ще дуже далеко до рівня розвитку, і, відповідно, рівня життя розвинених країн. Проте, українське суспільство з присутньою йому мудрістю і терпінням, крок за кроком просувалося вперед. Завдячуючи набутому за роки незалежності досвіду, обережності та працювотості ми гідно змогли витримати випробування загальносвітовою економічною кризою. Так, вона не пройшла для нас непомітною. Всі ми відчули на собі її холодне моторошне дихання. Але нам, народу України, вдалося уникнути проблем, які зазнали начебто акули світового розвитку, такі, як Греція, Іспанія, Італія, Португалія та інші.

Всі ці роки ми гідно і мужньо витримували незгоди, підтримуючи один одного, допомагаючи ближньому. Ми мірно існували й чудово ладнали у нашому багатонаціональному та багатоконфесійному суспільстві. Ми завжди намагалися зрозуміти та почути сусіда. І це нам допомагало у подоланні всіх



випробувань, що випадали на долю українського суспільства. Саме так ми жили «душа в душу» всі 23 роки існування нашої держави. Так тривало до початку 2014 року...

Проте, сьогодні Україні довелося стикнутися з важкою політичною кризою, яка вже четвертий місяць лихоманить нашу державу. У листопаді минулого року все починалося як антивладне протистояння. Були прибічники і противники цього процесу. Проте, ми всі розуміли й чули один одного, ми поважали іншу думку й іншу особистість. Що ж відбулося з нами за ці декілька місяців? Наше суспільство охоплено ненавистю та зневагою! Людське життя втратило в наших очах свою цінність та недоторканість. Ми готові вбити того (якщо вірити тим закликам, які ми щоденно чуємо), хто іншої національності, хто не поділяє нашої думки.

Ця політична та суспільна нестабільність безперечно негативно відображується не лише на здоров'ї та спокою населення, а й на економічній ситуації в державі. Ми всі чудово знаємо, що гроші люблять тишу. Скажу більше, економіка взагалі полюбить тишу. Будь-які політичні та суспільні негаразди не минають безслідно.

З кожним днем, наслідки політичної дестабілізації стають все більш відчутними. Невпевненість у майбутньому примушує виробників та інвесторів дуже обережно ставитися до планування та розвитку нових бізнес-ідей. Згортаються інвестиційні програми. Іноземні інвестори намагаються вилучити кошти з інвестиційних проєктів, заморожуються вже отримані домовленості стосовно розвитку бізнес-проєктів. Фактично, діяльність виробників зараз обмежується лише перспективами сьогодення. Підприємці намагаються не вкладати кошти у розвиток виробництва. З іншого боку, наслідком політичної кризи є не лише погіршення здоров'я та втрата спокою з боку населення. Існуючі негативні обставини призводять до зменшення працездатності робітників, до зниження продуктивності праці, викликають формальне ставлення до виконання своїх виробничих обов'язків. Населення країни, фактично, замерло в очкуванні. Занепокоєння та невпевненість у майбутньому примушує споживачів суттєво економити та купувати лише найнеобхіднішу продукцію. Населення не прогнозує ситуацію і не планує майбутнього. Таким чином, отримуємо значне зменшення попиту на товари довгострокового вжитку. Зменшення попиту на туристичні послуги в середині держави, що викликає занепад туристичного бізнесу. Якщо ситуація найближчим часом не стабілізується можна очікувати суттєве зменшення чисельності осіб, які бажають отримати середню професійну або вищу освіту. Таке зменшення сукупного попиту ще більш загострює наявну економічну кризу в державі. Ми всі мріємо про гарне, стабільне і світле майбутнє. Ми хочемо бачити свою державу високорозвиненою та багатою. Ми переслідуюмо мету отримання гідного місця у сучасному глобальному інформаційному світі.

Але, протягом останніх тижнів ми всі робимо все, щоб ніколи цього не досягти. Ненависть, непорозуміння та відсутність бажання до діалогу, до пошуку компромісу, який буде прийнятний для всіх регіонів країни заводять нас у глухий кут. Своїми діями ми кожен день відштовхуємо Україну назад порівняно з іншими державами. В умовах, глобалізації та інформаційного суспільства такі втрати є неприпустимими. Ми кожного дня власноруч розширюємо прірву, яка відділяє нас від економічно розвиненого суспільства. Україна й так, за рівнем конкурентоздатності, займала не найкраще місце у світі. Якщо з 2005 до 2008 року нам вдалося за глобальним рівнем конкурентоздатності піднятися з 84 позиції до 72-ї, то у наслідок економічної кризи, у наслідок політичних проблем у 2013 році ми повернулися на 84 місце зі 148 країн, за даними всесвітнього економічного форуму. При цьому набагато попереду нас у тому ж 2013 році розташовані Азербайджан (39), Казахстан (50), Росія (64), Вірменія (79) [1]. У наслідок політичного й економічного хаосу, який має сьогодні місце в країні, ми дуже швидко сповзаємо по канату цього рейтингу.

Якщо сьогодні ми не зупинимо протистояння однієї половини країни проти іншої, то жадливість наслідків не можна навіть уявити. Найстрашніше навіть не те, що ми всі разом втрачаємо людське обличчя. Ні. Найстрашніше, що ми втрачаємо країну, втрачаємо майбутнє. Кожен радикальний та категоричний вислів це цвях у труну України. Ми вже втратили Крим. Якщо сьогодні ми не зупинимося, не заспокоїмося, не знайдемо в собі сили й бажання вислухати та почути один одного, то завтра може бути пізно. А так хочеться сподіватися, що точка неповернення ще не пройдена...

#### Література

1. Алиев Э. Экономика Азербайджана сохранила I место среди стран СНГ по глобальному индексу конкурентоспособности – минэкономразвития [Електронний ресурс] : // Trend. — Режим доступу: <http://www.trend.az/capital/business/2186031.html>

Лазарева А.П., ст. викл.

Маріупольський державний університет, м. Маріуполь, Україна

### ТУРИСТИЧНИЙ ПОТЕНЦІАЛ У ФОРМУВАННІ ТУРИСТИЧНОГО ПРОДУКТУ

Туристичний потенціал конкретної місцевості стає основою визначення туристичного продукту, а також формулювання оперативних і стратегічних цілей туристичного планування.

Усі елементи географічного довкілля і поведінка людини, яка може використовуватися організаціями туризму або для заняття ним, називаються туристичним потенціалом. Туристичний потенціал охоплює усі структурні і функціональні ресурси, що обумовлюють розвиток туризму на конкретній території.

#### **Елементи туристичного потенціалу.**

##### **Структурні ресурси**

**Туристичною пам'яткою** визнається усе те, що може безпосередньо зацікавити туриста і у більшості випадків виявляється визначальним при виборі місця відвідування у вихідні дні, канікули або під час відпустки.

Як правило, пам'ятки місць і подій спільно проявляються і впливають на вибір туристів. Це основні чинники, що беруться до уваги при конструюванні туристичного продукту.

**Туристична інфраструктура** охоплює ті елементи, які забезпечують нормальне функціонування місця перебування за умови максимального задоволення потреб туристів. Туристичні пам'ятки підтримуються або доповнюються елементами туристичної інфраструктури (туристськими стежками, басейнами, спортивними спорудами, готелями оригінальної архітектури і тому подібне). Туристична інфраструктура інакше називається матеріальною базою туризму.

Усі елементи туристичної інфраструктури можна розділити за тривалістю функціонування на: 1) постійні об'єкти - що функціонують цілорічно, незалежно від туристичного сезону; 2) сезонні об'єкти - що функціонують тільки в туристичний сезон.

**Транспортна доступність** припускає можливість не лише доїхати до місцевості, що є метою подорожі, але і переміщатися по ній.

##### **Функціональні ресурси**

**Економічними умовами** називаються будь-які пільги, що дозволяють вигідно з точки зору інвесторів (виробників туристичних послуг) розміщувати капітали в туристичному секторі, а також ті елементи економічного розрахунку, які стимулюють розвиток туризму.

**Політичними умовами** називаються будь-які дії державної влади і органів місцевого самоврядування, стимулюючі розвиток туризму на відповідному рівні ухвалення рішень (державна, область, район, округ, поселення). Зокрема, до таких дій відносяться створення ліберального візового режиму, запобігання зовнішнім і внутрішнім конфліктам (у тому числі і озброєних), створення можливостей інвестування іноземного капіталу в сектор туристичних послуг, проведення погодженої політики в області туризму при зміні правлячої еліти і нових виборах в органи місцевого самоврядування. Серед елементів політичної обумовленості можна виділити особливі мотиви, що представляють інтерес для туриста, які пов'язані з політичним минулим регіону.

**Культурні умови** охоплюють сферу питань, пов'язаних з традиціями відпочинку в конкретному регіоні (традиційна «українська гостинність»), а також з колективною зацікавленістю місцевого населення в підтримці заходів, спрямованих на розвиток туризму (наприклад, різні рівні перепідготовки і підвищення кваліфікації по обслуговуванню туристичного руху). До цієї групи умов також відносять елементи, які можуть вважатися нематеріальними культурними пам'ятками, такі як традиції, звичаї, народні обряди, релігійні і народні свята, а також елементи культури національних меншин.

**Соціально-демографічні умови** визначаються характером місцевого населення (відкриті або замкнуті люди), ресурсами вільної робочої сили, рівнем освіти місцевого населення в галузі обслуговування туристичного руху, демографічною структурою.

**Психологічні умови** визначаються, головним чином, сприйняттям регіону потенційними туристами і місцевим населенням (так зване зовнішнє сприйняття - стереотипні уявлення, що склалися у туристів, про який-небудь регіон, або внутрішнє сприйняття - недооцінка наявних пам'яток місцевим населенням). Одним з елементів, що обумовлюють розвиток туризму, може бути вивчення туристичної проблематики у рамках регіонального освітнього компонента (знання про регіон).

**Технологічні умови**, що відкривають можливість повнішого використання пам'яток регіону і покращують функціонування усієї туристичної системи (наприклад, підготовка об'єктів до обслуговування осіб з обмеженими можливостями, застосування сучасних будівельних технологій, впровадження комп'ютерних систем бронювання і систем електронних платежів).

**Екологічні умови**, основу яких складає перевага перебування в природному оточенні і екологічна освіченість місцевого населення, а також функціональна система охорони природи, засоби утилізації відходів, очищення стоків і тому подібне. У загальному випадку ці умови охоплюють безліч зв'язків і залежностей між туристом, місцевим населенням і довкіллям.

Найважливішим елементом туристичного потенціалу, що потрапляє в сферу безпосередніх інтересів туриста, виявляються туристичні пам'ятки (їх характер може бути чистий матеріальним, наприклад, історичні або природні об'єкти, або нематеріальним, наприклад, традиції, обряди, звичаї). Туристичний потенціал і, в першу чергу, його оцінка складають основний елемент визначення туристичного продукту конкретної території - місцевості, округу, району або окремого підприємства.

## РОЗВИТОК МЕНЕДЖМЕНТУ У КОНТЕКСТІ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Перехід до ринкових умов господарювання змінює підходи до управління. Ефективний менеджмент може перетворити людське суспільство з хаотичного на високоорганізоване, яке здатне забезпечити високий рівень життя. Менеджмент як наука, спирається на об'єктивні закони та закономірності, чіткі правила й технології. З іншого боку, менеджмент має справу з людськими спільнотами, які суттєво відрізняються одна від одної звичками, традиціями, життєвими цінностями, інститутами, рівнем освіти, суспільною мораллю тощо. Тому при переході від теорії менеджменту до практики необхідно застосовувати такі моделі, які відповідають національним умовам.

Зміна соціально-економічної системи зумовлює зміни, які відбуваються у сфері управління і вимагають нових підходів до управління. На передній план виходить необхідність рішуче ламати стереотипи мислення, які склалися протягом тривалого часу[1].

На даний момент українська модель управління має наступні характерні особливості:

- орієнтація багатьох досвідчених керівних кадрів на командну систему, яка придушує ініціативу підлеглих, що заважає підприємствам і організаціям пристосовуватися до нових економічних умов;
- переважання в організаціях вертикальних, формальних зв'язків і відносин;
- недооцінка горизонтальних зв'язків і відносин;
- слабка врахування сучасних тенденцій в розвитку підприємств і використання нових типів організацій, орієнтованих на ринок;
- недостатнє бажання значної частини керівників делегувати повноваження і відповідальність своїм заступникам, намагання все зробити самому і особисто контролювати;
- слабка залучення співробітників до управління підприємствами та їх підрозділами, що в значній мірі не враховує знання і досвід працюючих;
- повне копіювання західних методів управління підприємством, ігноруючи вітчизняний досвід;
- відсутність гнучкості у швидкому реагуванні на зміни зовнішніх і внутрішніх факторів, які впливають на діяльність підприємства;
- недостатнє знання управлінськими кадрами законодавчих та нормативних актів;
- ігнорування норм ділової етики, а також порушення підприємцями елементарних етичних правил при здійсненні бізнесових операцій;
- відсутність у багатьох підприємців фундаментальних знань про технологію виробництва, економіку і менеджмент як науку управління;
- основним принципом діяльності багатьох менеджерів є прагнення більше і будь-якою ціною заробити сьогодні, що призводить до появи фірм-одноденки;
- залежність оплати праці найманих працівників від взаємовідносин з керівниками, а не від кваліфікації та результатів праці;
- неувага до працюючих та ігнорування етики управління, свавілля, обман і грубість, стали нормою поведінки окремих керівників, особливо в приватних підприємствах;
- недостатній рівень механізації, автоматизації та комп'ютеризації управлінської діяльності, хоча в цьому простежується певний прогрес[2].

Вітчизняним підприємствам необхідно поступово та системно долати застарілі штампи та орієнтуватись на вимоги часу. Зокрема, приділяти увагу формуванню адекватної організаційної культури з чіткою системою “корпоративних цінностей” та вираженим “корпоративним духом”, оскільки існуюча не забезпечує умов підвищення конкурентоспроможності підприємств. Також підвищувати ефективність менеджменту можна шляхом проведення менеджерської перепідготовки провідних фахівців, які здобули вищу та середню спеціальну освіту у попередні роки, для більшої адаптації їх до вимог часу і ринкових перетворень в Україні.

Модернізація управління має відбуватися на основі підходу, який викликає реалізацію мультиплікаційного ефекту, тобто такого, що постійно наростає, множитьсся і забезпечує ефект синергії, тобто максимізує ефективність від поєднання багатьох чинників впливу у рамках даної системи [3, с. 114-115].

Для цього керівникам бізнесу необхідно спрямувати зусилля на удосконалювання методів управління, що мало б на меті:

- вироблення нових концепцій управління, зорієнтованих на ринкові закони;
- розвиток екстенсивно та інтенсивно всієї системи бізнес - освіти;
- розвивати довгострокове планування управління;
- ввести систему моніторингу управління;
- визначати права і обов'язки кожного зі збереженням почуттям колективізму;
- досліджувати нові розробки з менеджменту;
- використання сучасних технічних, насамперед інформаційних, засобів.

Отже, національна модель управління тільки формується. Розвиток сучасного управління вимагає "революції свідомості" і створенні необхідних умов для цих процесів. Це можливо за двох умов - якщо сама влада зрозуміє її необхідність і якщо держава та учасники системи бізнес - освіти і консалтингу підготують менеджерів до такої революції. Модернізація управління може відбуватися на основі мультиплікаційного підходу до реалізації багатьох чинників впливу та досягнення синергетичного ефекту. Доцільно вдосконалювати організаційну культуру підприємств з метою гуманізації праці, соціалізації, демократизації управління створенням раціональної системи трудових відносин, налагодженням сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.

#### Література

1. Лесечко М. Українська модель менеджменту // <http://sd.org.ua/news.php?id=7821>
2. Рульєв В. А. Менеджмент // [http://pidruchniki.ws/12461220/menedzhment/suchasni\\_tendentsiyi\\_rozvitku\\_menedzhmentu](http://pidruchniki.ws/12461220/menedzhment/suchasni_tendentsiyi_rozvitku_menedzhmentu)
3. Робінс С. Основи менеджменту: учбовий посібник/ Стефан П. Робінс, Девід А. ДеЧенцо.; Пер. с англ. А. Олійник, М. Корчинська, Р. Ткачук., - К.: Вид-во Соломії Павличко "Основи", 2002. - 671 с.

Лисенко А.М. к.е.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### ФАКТОРИ ТА РЕЗЕРВИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ

Продуктивність праці є динамічним показником результативності праці та ефективності виробництва. Власники та керівники підприємств постійно здійснюють пошук шляхів підвищення її рівня. Разом з тим, суб'єкти малого та середнього бізнесу мають обмежені можливості щодо запровадження заходів економічного зростання продуктивності праці, що значною мірою обумовлюється впливом масштабу виробництва. Також слід зазначити, що на переважній більшості малих підприємств, які функціонують в Україні, не надається важливе значення факторному аналізу трудових процесів, фактично в обліку відображається лише частина заробітної плати (її мінімальний рівень), що, в свою чергу, негативно позначається на організації праці, рівні її продуктивності та обсязі пенсійних виплат працівникові у майбутньому, на кінцевих результатах діяльності суб'єкта господарювання. З огляду на це, дослідження характеру прояву факторних впливів, розробка напрямків пошуку резервів підвищення продуктивності праці на підприємствах малого та середнього бізнесу набувають особливої актуальності.

Різні підходи щодо методів визначення продуктивності праці, класифікації факторів, резервів її зростання, аналізу трудових показників розглядаються у наукових працях Д.П. Богині, Ю.Д. Борисова, О.А. Грішнєвої, В.О. Єрьоменко, А.В. Калини, М.П. Клименко, Н.О. Павловської, М.В. Семикіної, О.О. Філатової, Р.В. Янкового та інших [1-4]. Проте недостатньо вивченими залишаються проблеми ефективності використання трудових ресурсів на підприємствах малого та середнього бізнесу, фактори та резерви підвищення продуктивності праці.

Метою даного дослідження є систематизація факторів та резервів підвищення продуктивності праці на підприємствах малого та середнього бізнесу.

Фактори зростання продуктивності праці – це сукупність рушійних сил та причин, що призводять до збільшення її рівня. На формування та динаміку продуктивності праці на підприємствах малого та середнього бізнесу впливає безліч чинників. За рівнем керованості фактори підвищення продуктивності праці розподіляються на дві групи: ті, якими може керувати господарюючий суб'єкт та ті, що знаходяться поза сферою керування господарюючого суб'єкта. Отже, з позиції підприємства фактори можна розділити на дві групи: зовнішні та внутрішні.

Зовнішні чинники не залежать від діяльності підприємства, але кількісно визначають рівень використання його трудових, виробничих та фінансових ресурсів. До них відносяться: політичні, законодавчі чинники, інфраструктура ринку, ринкові механізми, конкуренція, загальна соціально-економічна ситуація і положення в конкретній галузі та регіоні, культура і соціальні цінності. Ці чинники не підконтрольні підприємствам, але їх необхідно враховувати при розробці програм підвищення продуктивності праці. У той же час, складові зовнішнього середовища прямої дії (акціонери, конкуренти, постачальники, покупці і т. ін.) до деякої міри можуть регулюватися організацією.

Внутрішні чинники формують результати роботи підприємства. Вони бувають основними, які безпосередньо впливають на результати роботи, та другорядними, які безпосередньо не пов'язані з продуктивністю праці, але впливають на результати бізнес-процесів через структурні зрушення в складі продукції, порушення господарської і технологічної дисципліни і т. ін.

В економічній літературі зустрічається значна кількість варіантів класифікації внутрішніх чинників зростання продуктивності праці, які відрізняються більшою чи меншою їх деталізацією. Але спільним для всіх є те, що вони поєднують науково-технічні, організаційні, структурні, соціально-економічні фактори.

За сферою виникнення і дії фактори зростання продуктивності праці поділяються на: внутрішньовиробничі, галузеві і міжгалузеві, регіональні та загальнодержавні. Оскільки праця є

процесом взаємодії робочої сили із засобами виробництва, фактори зростання продуктивності праці за змістом можна поділити на три групи: соціально-економічні, матеріально-технічні та організаційно-економічні.

Резерви зростання продуктивності праці – це такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані. Кількісно резерви можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці в конкретний момент часу.

Резерви підвищення продуктивності праці, як і фактори, розподіляються на внутрішні та зовнішні. Важливе значення має класифікація внутрішньовиробничих резервів і факторів за змістом, оскільки вона безпосередньо допомагає виявити можливості підвищення продуктивності праці на конкретному підприємстві. Так само, як і фактори, резерви зростання продуктивності праці за змістом поділяються на соціально-економічні, матеріально-технічні та організаційно-економічні.

Для найповнішого використання резервів зростання продуктивності праці на малих та середніх підприємствах доцільно здійснювати розробку програми управління продуктивністю, в якій необхідно зазначати види резервів, конкретні терміни і заходи по їх реалізації, планувати витрати на ці заходи і очікуваний економічний ефект від їх впровадження, призначати відповідальних виконавців.

Резерви підвищення рівня продуктивності праці використовуються і знову виникають під впливом науково-технічного прогресу. Адже удосконалення системи машин, впровадження нових технологій та наукових розробок сприяє скороченню витрат ручної праці. У той же час слід враховувати, що фінансові можливості підприємств малого та середнього бізнесу є обмеженими у порівнянні з крупними суб'єктами господарювання. Тому завданням керівництва є раціональна організація процесу виробництва, розробка рішень, спрямованих на найбільш оптимальне поєднання наявних ресурсів та якомога повніше використання виявлених резервів нарощування ефективності виробництва.

Підвищення продуктивності праці залежить і від соціально-економічних показників, які пов'язані із кваліфікацією та освітою працівників, умовами праці, психологічним кліматом у колективі. Стимулом підвищення продуктивності праці також є удосконалення форм та систем оплати праці, відтворення робочої сили та розв'язання соціальних проблем.

Таким чином, проблема підвищення продуктивності праці на малих та середніх підприємствах потребує системного підходу. Пошук резервів підвищення ефективності праці потрібно розробляти шляхом мобілізації наступних факторів: інтенсифікації виробництва, освоєння ресурсо- та енергоощадних технологій, удосконалення організації праці та механізму розрахунків з персоналом.

#### Література

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – 3-тє вид. – К.: Знання-Прес, 2002. – 387 с.
2. Клименко М.П. Мотивація управлінського персоналу в реалізації загальної стратегії підприємства / М.П. Клименко, О.О. Філатова // Сталій розвиток економіки. – №5, 2011. – с. 81 – 85.
3. Семикіна М.В. Підвищення продуктивності праці в контексті стратегічних завдань розвитку національної економіки / М.В. Семикіна // Економіка и управление. – № 3-4, 2010. – с. 88 – 94.
4. Янковий Р.В. Шляхи підвищення продуктивності та результативності праці на підприємстві / Р.В. Янковий, Т.С. Харченко // Економіка: реалії часу. – № 1(6), 2013. – с. 23 – 25.

Лоян В.В.

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна

### ТІНЬОВИЙ СЕКТОР ПОДАТКОВОГО ПРОСТОРУ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ЗМЕНШЕННЯ

В зв'язку з переходом до ринкової економіки дослідження податкової політики України та відповідності її європейським стандартам набуває значної актуальності. Однією з найгостріших проблем в колі цього питання є тінізації податкового простору. Проблема зменшення рівня «тінізації» економіки є однією з передумов ефективної реалізації податкової політики держави. Злочинність в сфері оподаткування виділяється високим рівнем професіоналізму, тісними міжрегіональними та міжнародними зв'язками, високою оплатою учасників злочинних груп, поєднанням легальної діяльності з нелегальною.

Існують два способи уникнення від сплати податків. Це використання податкових пільг і податкових лазівок. І той, і інший спосіб уникнення податків характерний для України, але найбільш розповсюдженим способом уникнення оподаткування для України є, без сумніву, пільги.

Найбільші можливості для уникнення податків в Україні виникають у зв'язку з використанням таких пільг, як перенесення балансових збитків на наступні податкові періоди, звільнення процентів по вкладах від оподаткування, стягнення ПДВ за нульовою ставкою, застосування ліберальних правил списання безнадійних боргів, вкладання коштів у благодійну діяльність тощо [1].

Якщо з уникненням від сплати податків можна боротись шляхом зменшення податкових пільг і лазівок, то проблема ухилення від оподаткування є найбільш гострою. Існує декілька методів ухилення:

- нелегальна діяльність з виробництва товарів та надання послуг;

- приховування об'єктів оподаткування в межах легальної діяльності;
- маскування дійсних ситуацій іншими фіктивними юридичними ситуаціями може здійснюватись шляхом створення фіктивних фірм.

Деякі підприємці здійснюють підприємницьку діяльність без державної реєстрації, так званий "нелегальний бізнес. Ефективна боротьба із правопорушеннями в оподаткуванні неможлива без встановлення їх причин, які можна поділити на такі групи:

- організаційно-управлінські;
- нормативно-правові;
- соціально-економічні.

До причин організаційно-управлінського характеру відносяться: незадовільна організація бухгалтерського обліку та звітності на підприємствах, установах, організаціях; розрахунки через 3-х осіб або методом взаємозаліку; можливість створення фіктивних підприємств через недосконалий порядок реєстрації і перевірки суб'єктів підприємницької діяльності;

До причин нормативно-правового характеру відносять: законодавчу неврегульованість багатьох питань здійснення комерційної діяльності (наприклад комерційних банків) та численні зміни в законодавстві; відсутність законодавчої бази щодо контролю за деякими відрахуваннями до позабюджетних фондів; відсутність чіткої визначеності щодо відповідальності за порушення законодавства про оподаткування.

До причин соціально-економічного характеру відносять: розбалансованість банківської системи і відсутність механізмів належної взаємодії банківських установ з правоохоронними органами; розлад господарських зв'язків між підприємствами; відсутність ефективного механізму ціноутворення [2].

Серед інших причин, які сприяють підвищенню кількості правопорушень у сфері оподаткування та ускладнюють їх виявлення, в першу чергу, слід назвати надто велику кількість видів податків. Порівняно з країнами СНД, в Україні їх найбільше. Наступним важливим фактором, що спонукає платників ухилятися від сплати податків, є надто високі ставки податків. Якщо зробити порівняльний аналіз ставок ПДВ в різних країнах, то отримаємо такі дані: у Німеччині основна ставка ПДВ становить 14%, діє також пільгова - 7%; у Франції основна - 18,6%, знижена - 5,5%; в Італії основна - 9%, а пільгова 4%. А в Україні, застосовується досить висока ставка ПДВ (17%) майже в усіх операціях і це за умов, коли до витрат виробництва включаються нарахування (податки) із заробітної плати, відрахування на соціальне страхування та пенсійне забезпечення, що призводить до подвійного оподаткування заробітної плати, та збільшення суми ПДВ [3].

Максимальне залучення в національну економіку коштів, які можуть бути отримані від «детінізації» економіки та легалізації доходів, прихованих від надмірного оподаткування, в т.ч. вивезених за кордон, можливе лише у випадку послідовної реалізації державою комплексу заходів, серед яких:

- створення умов для легалізації зайнятості;
- сприяння розвитку банківської системи та забезпечення ефективної діяльності фінансових ринків;
- скорочення рівня монополізації виробництва та розвитку конкурентного середовища;
- забезпечення прозорості у сфері діяльності органів виконавчої влади у сфері фіскальної політики;
- підвищення ефективності системи управління корпоративними правами;
- послаблення податкового тиску на суб'єктів господарювання, законодавче зниження фіскального процента до значень реальної сукупної податкової ставки;
- скорочення пільг з податку на додану вартість.

З урахуванням сучасного стану економіки оперативно-профілактичну роботу податкової міліції потрібно спрямувати на викриття порушень податкового законодавства крупними платниками податків. Основні зусилля слід зосередити на боротьбі зі злочинами в "тіньовому" секторі економіки, кредитно-фінансовій і банківській сферах. Також необхідно, здійснити наступні заходи: забезпечити швидкий обмін інформацією між державними відомствами; запровадити фінансову відповідальність банківських установ за невиконання розпоряджень податкових органів про зупинення операцій за розрахунками фіктивних фірм; внести пропозицію до НБУ про можливість розробки порядку позбавлення комерційних банків ліцензій на виконання банківських операцій у разі виявлення серед клієнтів фіктивних фірм; передбачити на законодавчому рівні надання органам державної реєстрації права на відмову в реєстрації засновникам, які раніше вже створювали підприємства, що виявилися фіктивними або не розрахувалися з боргами по сплаті податків; обмежити можливість уступки вимоги або переведення боргу [4].

Отже, як ми можемо спостерігати, проблема тінізації економіки та податкового простору в Україні постає досить гостро і потребує значних коректив. Адже несплата податків тягне за собою негативні наслідки найважливішим з яких є: зменшення надходження в держбюджет і як наслідок зменшення соціальних виплат. Запропоновані заходи можуть бути складовими комплексу заходів спрямованих на вирішення великої та складної проблеми протидії «тінізації» економіки України.

#### Література

1. Карлін М.І. Фінансова система України: Навчальний посібник. – 2007. – 324 с.
2. Орлюк О.П. Фінансове право: Навчальний посібник. – К.: Юрінком Інтер, 2003. – 256 с.
3. Податковий кодекс України від 02.12.2010р. № 2755-VI // Голос України. – 04.12.2010. – №№229-230.
4. Іванишина О.С. Модернізація структури податкової системи України/ О.С. Іванишина // Проблеми науки. – 2011. – №10. – 19-22 с.

## ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ: ДОСВІД КИТАЮ

Для Китаю, як однієї з найбільших у світі країн за кількістю наявного населення, особливо актуальним є забезпечення власної продовольчої безпеки. Відтак об'єктивно, що ключовим та життєво необхідним сектором економіки є сільське господарство.

Дослідженням особливостей функціонування економіки Китаю, реалізації економічних реформ присвячені праці таких вітчизняних вчених, як: Фесенко М. В., Тютюнникова С. В., Міщенко В. А., Матусова О.М., Шевчук Л.Т. та ін. Водночас питання пов'язані з аграрними перетвореннями у Китаї є недостатньо представлені у вітчизняній науковій думці. Мета даного дослідження полягає у виявленні особливостей використання соціально-економічного потенціалу сільських територій Китаю.

Станом на 2009 р. у Китайській Народній Республіці (КНР) земельні площі розподілені наступним чином: рілля становила 13,3%, пасовища – 42,9%, ліси та лісовкриті площі – 21,9%, інші землі – також 21,9%. Незважаючи на незначну площу сільськогосподарських угідь частка сільського населення по відношенню до загального населення країни становила у 2009 р. 51,7%, водночас присутніми є тенденції до її зниження – у 2011 р. вона становила вже 48,7%. Частка зайнятого у сільському господарстві населення становила 60,2%, водночас частка сільського господарства у ВВП країни становила 10,1% [5, с. 29, 31].

Незважаючи на зменшення частки сільського господарства у структурі ВВП з 19,9% у 1994 р. до 10,1% у 2011 р., Китай наростив виробництво основних зернових культур, овочів, фруктів, м'яса, молока, тощо. Загалом стрімкий розвиток національної економіки, про що свідчать середньорічні темпи зростання валового внутрішнього продукту, які для Китаю становили 7,8% за період з 2008 р. по 2012 р. [2], обумовлений вибором політичного курсу та впровадженням різноманітних економічних реформ.

До початку впровадження ринкових реформ Китай використовував незначну частину свого соціально-економічного потенціалу сільських територій. Починаючи з 1978 р. у Китаї політика розвитку сільських територій здійснювалася у напрямку розширення ринкових принципів функціонування, послаблення державного контролю та централізації системи сільськогосподарського виробництва. Подальші реформи у сільській місцевості були пов'язані з відновленням сільських підприємств, узаконенням їх правового статусу, модернізацією сільського господарства, покращенням інвестиційного клімату та ринкового середовища [1, с.123].

У 2001 р., після вступу Китаю до СОТ, ринковий попит на сільськогосподарську продукцію почав переорієнтовуватися з внутрішнього на світовий. Враховуючи таку тенденцію, китайський уряд розпочав реструктуризацію аграрної галузі з метою підвищення міжнародної конкурентоспроможності сільського господарства, розпочалися значні фінансові та матеріальні вкладення в активізацію науково-технічного новаторства і забезпечення процесів переходу виробництва продукції сільського господарства на промислові масштаби [1, с.129].

У 2006 р. урядом КНР було запропоновано новий комплексний підхід “Будівництво нового соціалістичного села”, який зосереджувався на таких основних цілях розвитку сільських територій, як: підвищення рівня якості життя, сприяння цивілізованій соціальній атмосфері, розбудова чистих і впорядкованих сіл, підвищення ефективності управління розвитком сільськими населеними пунктами. У період 2004-2007 рр. витрати з бюджету на розвиток сільських територій були подвоєні, причому значна частина припадала на заходи у сфері сільського господарства (55% від усіх витрат 2007 р.), розвиток інфраструктури (23%), соціальний розвиток, що включав підтримку у сфері сільської освіти, медичного та соціального забезпечення, боротьбу із бідністю (20%). У 2006 р. урядом КНР було відмінено усі сільськогосподарські податки, а у 2008 р. збільшено асигнування для сільського господарства [4].

Такі дії допомогли вже у 2010 р. Китаю виробляти 19,4% від загальносвітових обсягів виробництва зернових, картоплі – 23,1%, овочів – 52,1%, фруктів – 20,3% [3], що вказує на значні результати у використанні наявного сільськогосподарського потенціалу.

Позитивний досвід сільського розвитку Китаю може бути застосований і для України, зокрема щодо покращення рівня механізації сільського господарства (модернізації сільськогосподарської техніки), підвищення урожайності сільськогосподарських культур, залучення інвестицій в комплексний розвиток агропромислового виробництва. Поряд з цим заходи щодо розвитку сільських територій слід здійснювати поступово та планомірно відповідно до обраного курсу, що, в свою чергу, призведе до очікуваного результату, про що свідчить суттєвий стрибок у розвитку економіки зазначеної країни.

### Література

1. Жуджунь Д. Феномен экономического развития Китая : [монография] / [Д. Жуджунь, М. М. Ковалев, В. В. Новик]. – Минск, Издательский центр БГУ, 2008. – 446 с. – Режим доступу: <http://www.bsu.by/Cache/pdf/44703.pdf>.
2. GDP growth (annual %) / The World Bank - <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG/countries>
3. Rocznik Statystyczny Rolnictwa 2012. – Warszawa: Główny Urząd Statystyczny, 2013. – 443 s.

4. Rural Policy Reviews: China / Organisation for Economic Co-operation and Development (march 2009). – Режим доступу : <http://www.oecd.org/china/42376151.pdf>.

5. Selected Indicators of Food and Agricultural Development in the Asia-Pacific Region 2001-2011. – FAO, Regional Office for Asia and the Pacific, Bangkok, 2012. – 235 p.

Мала Г.В., аспірант, Стадник В.В., д.е.н., проф.  
Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

## **ВАЛЮТНІ РИЗИКИ І КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ БАНКІВСЬКОЇ УСТАНОВИ**

Банківський сектор економіки в усьому світі зазнає в останні роки значних змін, які характеризуються глобалізацією фінансових ринків, консолідацією фінансового сектора, посиленням конкуренції. Як наслідок, відбувається концентрація банківського капіталу, скорочення числа банків, їх злиття і поглинання, інтернаціоналізація банківської діяльності, розширення пропозиції небанківських продуктів і послуг, а отже зростання конкуренції, що й визначає актуальність даного дослідження.

Дослідженням та оцінкою конкурентоспроможності банків та банківських процесів займалися, зокрема, такі вчені, як В. Вовк, Н. Дребот, А. Качуріна, Н. Касьянова, Ф. Шпиг та інші. Вплив валютних ризиків на діяльність банків досліджується у працях М. Ребрик, В. Щербини, О. Васюренко, Л. Репи та ін.

Метою нашого дослідження є оцінка впливу валютного ризику на конкурентоспроможність банківської установи, а також дослідження певних особливостей даного процесу в Україні.

Банківську конкуренцію визначають як економічне явище, що характеризується існуванням певної кількості суб'єктів на банківському ринку, які одночасно зацікавлені у досягненні однієї і тієї ж мети та прагнуть міцно закріпитись на цьому ринку [1]. Конкурентоспроможність банку відображає його здатність здійснення ефективної господарської діяльності та досягнення практичної прибуткової реалізації послуг в умовах конкурентного ринку. Тобто, одним з основних показників конкурентоспроможності будь-якого банку можна визначити його прибутковість, як у абсолютному так і у відносному виразі [2].

Банківська діяльність пов'язана із ризиками, фахове управління якими безпосередньо визначає конкурентоспроможність і прибутковість банківської установи. Банк має бути безпосередньо зацікавлений у компетентному управлінні ризиками, адже він використовує у своїй діяльності кошти своїх клієнтів. Вірна оцінка ризиків надає банку можливість підтримувати певні фінансові показники на такому рівні, який дозволяє зберегти задовільний фінансовий стан і конкурентоспроможність при реалізації певних груп ризиків, що мають внутрішню природу. Банківська установа, що прагне зайняти міцну конкурентну позицію на ринку банківських послуг, повинна створити таку систему управління ризиком, яка могла б вчасно розпізнати, оцінити ризик і, що найголовніше ефективно управляти ним [3].

На сьогодні для сектору банківських послуг України надзвичайно загрозливими є валютні ризики. Вони стали наслідком багатьох дестабілізуючих процесів – починаючи від спаду економічної діяльності суб'єктів господарювання у 2013 р. і завершуючи тривалим і активним протистоянням громадськості і діючої влади, яке зумовило панічні настрої населення відносно власних збережень (не тільки збитків унаслідок девальвації національної валюти, а й втрати заощаджень, розміщених у вигляді депозитів). За цих умов для кожної банківської установи важливо вірно управляти своїми резервами. Це необхідно для того, щоб не втратити фінансову стійкість за значного відтоку коштів клієнтів у період фінансової нестабільності.

Зазвичай банки у періоди політичної та фінансової нестабільності вдаються до попереджувальних дій – обмеження операцій із виведенням коштів клієнтів та валютними трансформаціями. Проте це має негативний іміджевий вплив, вказує непрямым чином на слабку здатність банку протистояти фінансовим і валютним ризикам. Зменшення рівня довіри клієнтів причиняє зменшення попиту на банківські послуги, і як наслідок – зменшення доходності банківської установи та зниження її конкурентоспроможності.

З іншого боку, у разі переоцінки величини спеціальних резервів для операцій з іноземною валютою при девальвації національної валюти збільшуються витрати банку, що спричиняє зменшення балансової вартості капіталу через втрату частини чистого прибутку.

Потрібно також врахувати особливий вид валютного ризику – стратегічний. Він характеризується довгостроковим коливанням валютних курсів, які впливають на грошові потоки банку через зміни в його конкурентоспроможності. Особливістю є те, що даний вид валютного ризику впливає на конкурентоспроможність банківської установи не лише на зовнішньому ринку, але й безпосередньо стосується перерозподілу частки внутрішнього ринку валютних банківських продуктів [2].

Отже, безпосередній зв'язок між конкурентоспроможністю та валютними ризиками банківської установи потребує ефективного управління останніми. Розробка відповідних заходів має охоплювати як тактичні, так і стратегічні цілі і здійснюватися за допомогою відповідного інструментарію. Формування такого інструментарію та розробка організаційно-економічного механізму ефективного використання є



одним із ключових завдань банківських установ України, для яких валютні ризики є перманентно високими. Це і буде предметом наступних досліджень.

#### Література

1. Магомедов Г.И. Стратегия развития конкуренции на региональном рынке банковских услуг : монография / Г.И. Магомедов. – Волгоград : Волгоградское научное изд-во, 2011. – 263 с.
2. Шпиг Ф.І. Конкурентоспроможність банку: фактори та критерії оцінки / Ф.І. Шпиг // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України : Збірник наукових праць. Т. 16. – Суми: УАБС НБУ, 2006. – с. 57-63.
3. Шелудько В.М. Фінансовий ринок: підручник [2-ге вид., стер.] / В.М. Шелудько. – К.: Знання, 2008. – 535 с.

Малаховський Ю.В., к.е.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### **БАЛАНСОВИЙ МОНІТОРИНГ ВИКОРИСТАННЯ ПРИРОДНИХ РЕСУРСІВ ВОДИ У РЕГІОНАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ**

Рівень соціально-економічного розвитку України формується під визначальним впливом численних факторів природного походження, принципово важливим серед яких є наявність та стан використання водних ресурсів держави. Загострення конкурентної боротьби за отримання доступу до прісної води призводить до різкого зростання навантаження на її ресурси. Довготривалі зміни клімату, що відбуваються останніми роками, загострюють дефіцит водних ресурсів, мають за наслідок погіршення якості води, зміну глобального гідрологічного циклу. Це, в свою чергу, вимагає додаткових капітальних вкладень за різними напрямками управління процесом водокористування, масштабних зусиль з підвищення рівня повторного використання води, упорядкування та підвищення раціональності і економічності процесу використання води сукупністю інституційних одиниць, застосування інноваційних підходів у формуванні засад заощадливої економіки використання води.

Загальним проблемам запровадження міжнародних стандартів моніторингу використання ресурсів води у національній економіці, з огляду на гостру нестачу цього природного виду ресурсів належної якості для переважної більшості країн світу, присвячені багаторічні дослідження знаних міжнародних установ системи ООН. Проте, сьогодні виникає потреба дати відповідь на численні конкретні питання запровадження аналогічної системи спостереження та управління водними ресурсами, що формуються на субнаціональному, у т.ч. регіональному, рівні господарювання. Постає також необхідність розробити методiku визначення показників та сформулювати модель розрахунку ефективності використання водних ресурсів у процесі встановлення результативності соціально-економічного розвитку території, області, адміністративного району.

Розробка сучасних підходів до моніторингу використання водних ресурсів у регіональній економіці на основі міжнародних стандартів означає суттєве просування на шляху запровадженню жорсткого режиму управління ними з метою запобігання та скорочення масштабів забруднення, встановлення раціонального режиму використання, поліпшення стану водних екосистем та пом'якшення наслідків повеней та засух. Запровадження такого моніторингу створить можливість застосування показників статистики водних ресурсів не лише для уніфікації масивів даних, що формуються фахівцями з різних напрямів наукових досліджень та джерел, але й для розробки комплексної системи показників рівня соціально-економічного розвитку регіонів країни з точки зору включення до економічного обороту їх природних, у тому числі водних, ресурсів. Розроблена система еколого-економічного моніторингу, у випадку чіткого слідування міжнародним стандартам його здійснення, доводить його принципову придатність для вимірювання ступеня раціональності залучення до економічного обороту ресурсів води, а також розрахунку ефективності використання інших різновидів із усієї сукупності природних ресурсів регіонів країни.

Міжнародні рекомендації зі статистики водних ресурсів (MPCBP, IRWS) комплексно охоплюють елементи фізичних (9 показників), фінансових (4 показники) та соціально-демографічних (2 показники) даних, що використовуються для моніторингу виконання конкретної задачі “Забезпечення екологічної стабільності” в рамках досягнення цілей розвитку тисячоліття (ЦРТ, Millennium Development Goals – MDG), задекларованих ООН. Зазначені елементи системи еколого-економічного обліку водних ресурсів (CEEOWP, The System of Environmental-Economic Accounting for Water – SEEA-Water) містять характеристики запасів водних ресурсів, потоків води, обороту води у оточуючому середовищі та економіці, а також додаткові соціально-демографічні дані (всього 15 таблиць).

Комплексне управління водними ресурсами базується на усвідомленні того, що водні ресурси є невід’ємною частиною екосистеми, одночасно, природним ресурсом і соціально-економічним благом, кількість і якість якого визначає характер його використання. З врахуванням виключно важливого значення водних ресурсів у рамках діяльності людини необхідно забезпечити їх охорону з врахуванням особливостей функціонування водних екосистем; тривалості періоду існування ресурсу; платності використання. Сформульована мета раціонального використання водних ресурсів покликана забезпечити

їх достатній обсяг для майбутніх поколінь, а також відповідність якості води стандартам безпечного використання. У комплексі це сприяє скоординованому освоєнню ресурсів води для досягнення максимального рівня соціального та економічного добробуту на справедливій основі без нанесення збитків для стабільності життєво важливих екосистем. Об'єктами єдиного координаційного впливу при цьому виступають: а) земельні та водні ресурси; б) поверхневі та підземні води; в) басейни рік з їх прибережним та морським природним середовищем; г) інтереси районів, що розташовані як у верхів'ях, так і в низинах стоків.

У якості базової основи розрахунку згаданих вище елементів СЕЕОВР виступає система національних рахунків (СНР-2008), що є стандартизованою послідовністю складання агрегатів економічної статистики та розрахунку економічних показників, найбільш важливим з яких є валовий внутрішній продукт (ВВП).

На основі понять, що пов'язані з особливостями здійснення гідрологічного циклу, формуються поняття у області водних ресурсів: внутрішні (ВВВР) та зовнішні відновлювані водні ресурси (ЗВВР), а також їх сукупність – відновлювані водні ресурси (ВВР). Придатні для експлуатації водні ресурси – частина ВВР, котра доступна для використання (забору води), що змінюється у відповідності до: природних умов, що здатні спричинити вплив на освоєння водних ресурсів; прийнятності внутрішніх та зовнішніх витрат, що пов'язані з освоєнням водних ресурсів та управлінням ними; характером розподілу водних ресурсів між конкуруючими видами їх використання на місці та за межами відповідної території.

Для організації регіонального моніторингу водних ресурсів надзвичайно важливе значення мають окремі галузі, що використовують значні обсяги водних ресурсів, передають значні за обсягами стоки іншим економічним одиницям або скидають їх до оточуючого середовища, є основним джерелом забруднюючих речовин, що містяться у воді: сільське господарство; гірничодобувна промисловість та розробка кар'єрів; обробна промисловість; постачання електроенергії, газу, пари та кондиціонованого повітря; збирання, очищення і розподіл води; системи каналізації. Хоча перелічені галузі мають визначальне значення для переважної більшості регіонів, для окремих територіальних утворень або окремих користувачів статистики водних ресурсів можуть представляти інтерес також інші галузі, у т.ч.: лісництво, рибальство, аквакультура; водний транспорт; розміщення; послуги громадського харчування; спортивна і діяльність з організації дозвілля та відпочинку.

Елементи фінансових даних по водних ресурсах містять інформацію про вартісні показники фізичних потоків води, що надходять до економіки, циркулюють в її рамках, виходять з неї, а також вартість об'єктів інфраструктури, що надають послуги водопостачання та каналізації.

Таким чином, здійснення ефективного управління регіональним розвитком передбачає формування збалансованої системи інтегрованих економічних показників та рахунків навколишнього середовища. В умовах всебічного врахування витрат у процесі економічної діяльності природних ресурсів, стає можливим розрахувати екологічно коректні показники виготовлення та використання регіонального продукту, формування та застосування основного капіталу, виснаження та деградації природних активів, екологічної вартості галузей виробництва, домашніх господарств, споживання природного капіталу. Це суттєво підвищує дієвість аналізу регіональної економічної політики, достовірність розрахунку показників ефективності мезоекономічної діяльності, робить можливим здійснити коректні розрахунки розмірів та зміни запасів, а також ефективності використання у регіональній економіці потоків реальних коштів, у т.ч. природних багатств.

Малаховський Ю.В., к.е.н., доц., Осадча-Фіц Л.С.  
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### **ФОРМУВАННЯ ДРАЙВЕРІВ ВИРОБНИЧОЇ СОБІВАРТОСТІ ВИРОЩУВАННЯ ТВАРИНИЦЬКОЇ ПРОДУКЦІЇ**

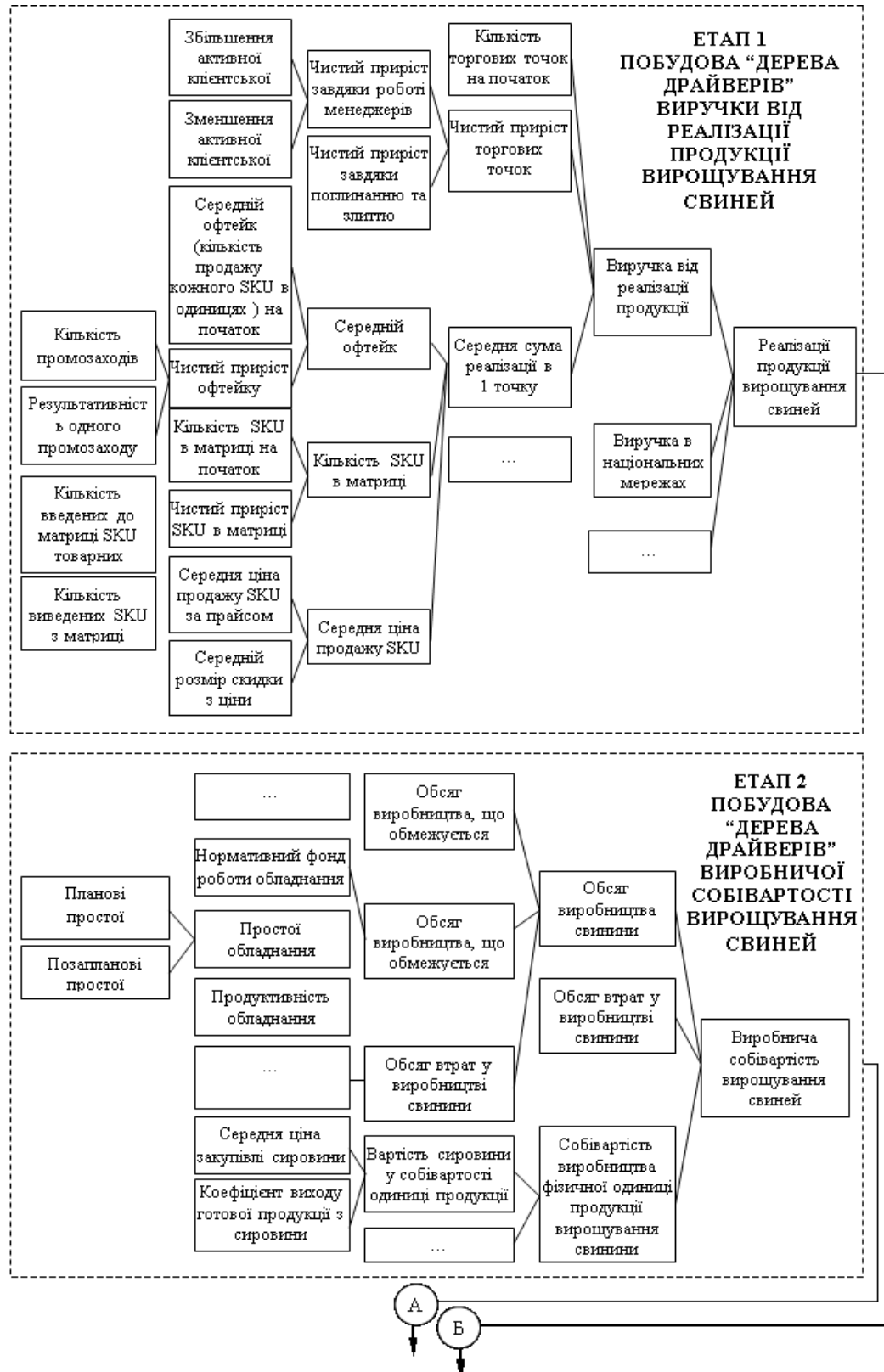
Реальні фактори управління фінансовими результатами виробничої діяльності підприємства чітко та послідовно взаємопов'язані між собою і у повній мірі враховуються на чотирьох етапах формування його "цільової воронки" (target funnel) :

- розкладання показника доданої економічної вартості (EVA) на фінансові складові – розмір інвестованого капіталу та спред – різницю між доходністю інвестицій і середньою зваженою вартістю капіталу (етап 4);
- визначення драйверів формування спреда – чистого операційного прибутку після сплати податків – обсягу фінансових результатів від звичайної діяльності до оподаткування і розміру податків (етап 3);
- встановлення суттєвих залежностей між пов'язаними факторами розрахунку фінансових результатів від звичайної діяльності до оподаткування: виручкою від реалізації продукції вирощування тварин (етап 1) та її виробничою і повною собівартістю (етап 2) (рис. 1).

При цьому, особливостями наведеної схеми є те, що повна собівартість продукції формується на різних етапах діяльності – спочатку під впливом використання виробничих факторів (чисельності

персоналу, тривалості і продуктивності використання обладнання, середніх цін на сировину і коефіцієнту виходу з неї готової продукції) (етап 2), пізніше – як наслідок здійснення витрат нетехнологічних підрозділів підприємства – загальних господарських і комерційних (етап 3). Одночасно, витрати, що здійснюються на етапі 3, виступають у якості драйверів нарощування EVA у ході здійснення як основних, так і підтримуючих бізнес-процесів діяльності.

Зауважимо, що драйвери EVA є однаковими для різних підприємств, при цьому вони не відображають сутності досліджуваного бізнесу, не орієнтуючись на результат діяльності, що пов'язаний з його технологічними особливостями.





і у подальшому вже поглибленню не підлягають. У ході деталізації драйверів окремих бізнес-процесів зберігаються всі характеристики бюджету управління EVA, при цьому фінансові аспекти відходять на другий план, а на першому опиняються показники та технологічні процеси, що формують результат. Фактично, для кожного з них виділяються показники реального нормативного випереджуючого впливу на майбутній результат діяльності: результативності, здатності невідворотно досягати поставлених цілей, а також економічності – спроможності раціонально використовувати ресурси, що є необхідними для отримання очікуваного, передбачуваного запланованого результату.

Разом з тим, модель “цільової воронки” придатна для розробки ключових показників ефективності і мотивації персоналу. Вони, за логікою попроцесної моделі формування кінцевого результату діяльності, розкладаються між відокремленими дивізіонами (центрами фінансової відповідальності) та співробітниками. Одночасне використання планових та фактичних показників забезпечує можливість здійснювати управління не просто статтями витрат на виробництво продукції, що неконтрольованим чином накопичуються, а кінцевими результатами діяльності. Це досягається за рахунок того, що задаються і контролюються технологічно обґрунтовані нормативи здійснення конкретного бізнесу, драйвери управління його результатами – продуктивність обладнання, планові простой, коефіцієнти виходу продукції тощо.

Матієнко С.С., викладач

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## РОЛЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ В ТРАНСФОРМАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ІННОВАЦІЙНІЙ ОСНОВІ

Перехід економіки до стадії розвитку, коли знання стають ключовим його фактором, суттєво активізувало проблеми освіти, особливо вищої. Новими на цій стадії розвитку виявилися темпи оновлення структури, технології, організації виробництва та споживання товарів і послуг, соціальних змін, які вимагають від кожного громадянина якісно нового рівня освіти, здатності постійно оновлювати набуті знання та професійні навички.

Враховуючи виклики цієї стадії розвитку економіки, Європейський Союз, країни Східної Європи, Організації економічного співробітництва та розвитку (OECD) на початку XXI століття стали приділяти освіті особливу увагу як стратегічній сфері, яка відповідає за випереджуючий розвиток людських ресурсів кожної країни.

Виявленню та вирішенню нагальних проблем економіки та організації діяльності системи освіти, зокрема вищих навчальних закладів, присвячена значна кількість наукових праць. Серед науковців, що займалися даною проблемою - В.М. Геєць, А.С. Гальчинський, Семиноженко В.П., Бажал Ю.М., Згуровський М.З., Дмитренко М.А. та інші.

Уявлення про співвідносність дійсності та людського розвитку як взаємну трансформацію, з одного боку, сил природи, доповнених продуктивними силами (продуктами людської діяльності) до сфер освіти, знань, побутової та професійної діяльності, з іншого, через уречевлені результати професійної та побутової діяльності до дійсності (рис. 1), дозволяє підкреслити значення та роль інформації, сфери освіти й продуктованих нею знань, навичок та досвіду для людського розвитку та дійсності в цілому.

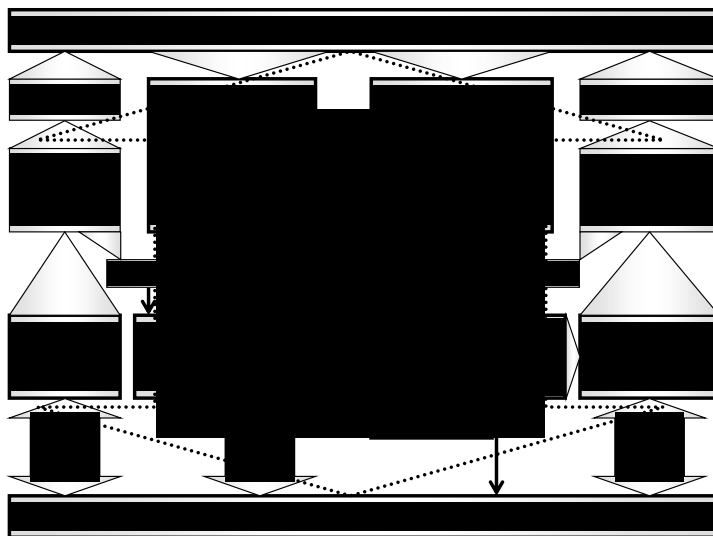


Рис. 1. Ілюстрація місця та ролі інформації, освіти, знань, навичок, досвіду в людському розвитку при трансформаціях дійсності.

Кардинальні зміни, що відбуваються в суспільстві, висувають високі вимоги до особистісних та професійно значущих якостей національних кадрів з вищою освітою. Актуальними для кожної країни стають активність, ініціативність, самостійність, висока відповідальність спеціаліста, його професійна компетентність, базована на фундаментальних професійних знаннях, які забезпечують мобільність і адаптивність до динамічних умов ринку праці. Гостро постає проблема визначення цілей, змісту та технологій професійної підготовки фахівців, їх адаптації до нових умов слабо визначеного майбутнього.

Уявлення про співвідносність дійсності та людського розвитку як взаємну трансформацію, з одного боку, сил природи, доповнених продуктивними силами (продуктами людської діяльності) до сфер освіти, знань, побутової та професійної діяльності, з іншого, через уречевлені результати професійної та побутової діяльності до дійсності (рис. 1), дозволяє підкреслити значення та роль інформації, сфери освіти й продуктованих нею знань, навичок та досвіду для людського розвитку та дійсності в цілому.

Для обґрунтування ролі знань розглянемо на концептуальному рівні вплив знанневої підготовки фахівців на кінцевий результат трудової діяльності, вважаючи, що організація виробництва (для порівняння) здійснюється одним із трьох способів (рис. 2).



Рис. 2. Ілюстрація концепцій використання знанневої підготовки фахівців в різних способах організації виробництва: спосіб 1 вимагає знань лише особливостей виробництва, спосіб 2 – виробництва і його організації, спосіб 3 – виробництва, його організації, та знань, достатніх для продукування та використання інновацій.

1. Перший спосіб - інвестується лише основне виробництва, а функції знанневої підготовки зводяться до виробництва готової продукції, реалізація якої передбачає отримання результату, певним чином оціненого (таким результатом вважатимемо, скажімо, величину доходу).

2. Другий спосіб - інвестується не лише основне виробництво, але й вся інфраструктура, завданням якої є забезпечення умов виробництва так, щоб регулювати продуктивність праці;

3. Третій спосіб - інвестування інфраструктури, передбачаючи інвестування інноваційної діяльності, яка впливає на розвиток інфраструктури, а через неї й на основне виробництво.

Математичне обґрунтування даної моделі дозволяє отримати наступний результат:

- у разі, коли знаннева підготовка передбачає лише здійснення виробничих функцій (спосіб 1), оптимальний ( $P \rightarrow \max$ ) результат очікується пропорційним обсягу використаних інвестицій;
- у випадку, коли знаннева підготовка передбачає також розвиток інфраструктури виробництва (спосіб 2), оптимальний результат очікується пропорційним квадрату обсягу використаних інвестицій;
- якщо ж знаннева підготовка зорієнтована ще й на інноваційну діяльність – на інновації, нововведення – як це передбачає спосіб 3, то оптимальний результат очікується пропорційним кубу використаних інвестицій.

Принципова відмінність результатів представлена на рис. 3.

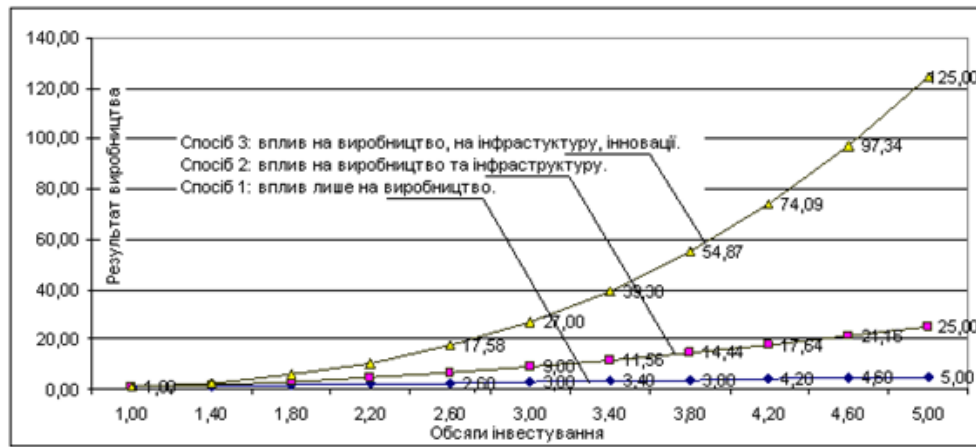


Рис. 3. Ілюстрація результативності трудової діяльності залежно від обсягів інвестування при різних способах використання знаньової підготовки фахівців.

Зауважимо, що перше (спосіб 1) властиво переважній більшості виробництв, коли робочі місця заповнені працівниками простих професій, від яких не вимагається а ні участі в організації виробництва, а ні інновацій. Переваги способу 2 (результат пропорційний квадрату інвестицій) використовуються значно рідше, а способу 3 (результат пропорційний квадрату інвестицій), на жаль, зовсім мало.

Тенденції глобалізації та подальшої інформатизації усіх сфер суспільного життя, кардинальні зміни структури суспільного виробництва вимагають відповідної реакції освітньої системи на виклики часу. Тому в умовах ринкової економіки, а в подальшому – економіки знань, вже неможливо орієнтуватися тільки на формально одержану освіту.

Зарубіжні експерти в галузі освіти давно вже обґрунтували висновки про те, що вища освіта повинна забезпечувати широку підготовку (на противагу вузькоспеціалізованій), бути проблемноорієнтованою.

В нашій країні визнаною є теза про те, що прогресивність суспільного розвитку багато в чому залежить від спроможності освітньої сфери відтворювати інтелектуальний потенціал, якісну робочу силу.

Сучасний національний ринок праці практично не потребує поглиблених знань, то ж в середовищі як студентів, так і викладачів поступово починає переважати попит на спрощений режим навчання: режим «холостого перебування» в навчальних закладах освіти перестає бути патологією і поступово стає нормою, якої починають дотримуватися багато членів суспільства.

Економіка знань потребує суттєво іншого. Однак, як зауважує Е.М. Лібанова, «інноваційне навчання досі залишається загальним орієнтиром, а не звичайною практикою» [2]: кількість бажаючих здобути вищу освіту постійно зростає, тоді як кількість науковців, що можуть забезпечити її високу якість, – зменшується. Всупереч потреб суспільного розвитку, нововведення у вітчизняній освіті мають здебільшого псевдоінноваційний характер. За оцінкою цього ж автора, «близько 80% усіх запропонованих нововведень мали низький інноваційний рівень, тобто запропоновані нововведення інноваційні лише за назвою (пропозиція незвичних термінів для позначення уже відомих явищ, процесів, технологій); 17% інноваційних пропозицій були інноваційними лише за формою – зміна зовнішнього оформлення процесів і явищ без поліпшення їх сутності; і тільки 3% запропонованих нововведень були справді інноваційними» [ 2].

Об'єктивно необхідною є на даний час переорієнтація освітнього процесу з екстенсивної моделі, що зводиться до передачі об'єкту певної суми готових знань, на інтенсивну модель, в основі якої лежить формування здатності до самоосвіти, розвитку творчого потенціалу майбутнього фахівця.

Стає все більш очевидним, що ринку праці потрібні спеціалісти широкого профілю, що зумовлено як закономірностями розвитку науки, так і тенденціями суспільного розвитку. Зростання наукоємності усіх сфер людської життєдіяльності, перетворення інформації на основний товар, висуває нові вимоги до рівня підготовки вузівських спеціалістів, які можуть бути забезпечені тільки на базі фундаменталізації усієї системи вищої освіти.

Таким чином, за умов переходу суспільства до чергового етапу розвитку, означеного новою для нього економікою знань з характерним для неї зростанням обсягів інформації та прискоренням темпів оновлення знань, задоволення потреб підготовки фахівців, здатних спрямовувати розвиток у напрямі прогресу, безальтернативно покладається на інновації, якими мають бути охоплені усі види професійної діяльності, зокрема, які стосуються вищої школи, а саме – навчальної, наукової, методичної, організаційної, виховної.

#### Література

1. Геєць В. М., Александрова В. П., Артёмов Т. І., Бажал Ю. М., Барановський О. І. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / НАН України; Інститут економічного прогнозування / В.М. Геєць (ред.). – К. : Інститут економічного прогнозування НАН України ; Фенікс, 2003. – 1008 с.

2. Людський розвиток в Україні / Щорічна науково-аналітична доповідь / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. – 290 с.

3. Згуровський М. З., Гвішіані О. Д. Глобальне моделювання процесів сталого розвитку в контексті якості та безпеки життя людей (2005-2007/2008 роки) / Інститут прикладного системного аналізу (ІПСА) НАН України та МОН України ; Геофізичний центр РАН ; Російський фонд фундаментальних досліджень ; Українське відділення Світового центру даних. – К. : НТУУ "КПІ", 2008. – 330 с.

Миколук О.А., к.е.н., доц.

Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

## ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННИЙ БІЗНЕС В СИСТЕМІ ЯКОСТІ ПОСЛУГ УКРАЇНИ

В сучасних умовах ринкової економіки, що склалися в Україні за останні роки особлива увага надається готельно-ресторанному бізнесу - молодій і перспективній галузі діяльності, що постійно розвивається та модернізується. Готельно-ресторанний бізнес у нашій країні стає все більш популярним та цілком ймовірно може набути якостей повноцінного джерела поповнення як місцевих бюджетів, так і державного бюджету України і при цьому ж відповідати міжнародним стандартам обслуговування. В майбутньому це дасть можливість розширити міжнародний рівень обслуговування в готельно-ресторанних комплексах, співпрацювати із зарубіжними партнерами, а також підвищити рівень конкурентоспроможності українських підприємств на світовому ринку готельних послуг [1].

Розвиток готельного господарства є предметом уваги з боку провідних зарубіжних та вітчизняних науковців, зокрема: Уокера Дж., Мейкенза Дж. Браймера Р., Рендера Г., Нечаюк Л.І., Руденко В.П., Мальська М.П., Кудла Н.Є., Головка О.М. та інших. Проте, й досі залишаються не достатньо дослідженими проблеми забезпечення належного рівня конкурентоспроможності та якості послуг вітчизняних готелів та ресторанів.

Український готельно-ресторанний ринок значно поживався після перемоги України і Польщі в тендері на право проведення чемпіонату Європи з футболу «Євро-2012». За оцінками вітчизняних готел'єрів, до 2012 року в українські чотири і п'ятизіркові готелі інвестують \$300 млн. і в столиці з'явилися близько 35 нових готелів на 100-250 номерів кожний. За європейськими нормативами у Києві повинно бути щонайменше 20 тис. готельних місць (загальна кількість номерів сьогодні становить 8,7 тис., що вдвічі менше, ніж у Москві, і в 6 разів менше, ніж у Парижі) [2].

Враховуючи динаміку провідних країн світу, кількість готелів в Україні порівняно незначна. У Великій Британії, наприклад, функціонує близько 260 тис. готелів. У країнах Європи кількість великих готелів становить 15-25 % від загальної кількості готельних господарств, 75-85% - мотелі та готелі сімейного типу [3]. За даними аналізу структури готельного господарства України, такі форми готельного господарства, як мотелі, кемпінги, молодіжні бази, надзвичайно поширені в інших країнах, в Україні практично не розвинуті. Як свідчить міжнародний досвід, саме такі підприємства могли б дати істотний поштовх розвитку галузі та створенню додаткової кількості робочих місць.

Сучасні тенденції розвитку готельної індустрії України можна охарактеризувати наступними положеннями:

1. Досягнення готельної індустрії України є дуже скромними на тлі загальносвітової тенденції неухильного зростання, процвітання і розвитку даної сфери діяльності.

2. Основний готельний фонд країни не відповідає міжнародним стандартам.

3. Висококомфортабельні готелі в Києві введені в експлуатацію за участю іноземних компаній дозволили істотно скоротити дефіцит готелів високого класу для багатої клієнтури.

Відкритим залишається питання забезпечення якості послуг, що пропонуються, як одного із найважливіших факторів конкурентоспроможності вітчизняного готельно-ресторанного бізнесу. Для цього слід провести сертифікацію. Добровільно пройти таку сертифікацію може будь-який готель в Україні. Проте ряд факторів гальмують цей процес:

1) недостатній обсяг контролю наявності сертифікатів з боку державних органів захисту прав споживачів;

2) наявна нормативна база не відповідає потребам готельного господарства, зокрема у частині конкретизації вимог до недорогих молодіжних готелів (хостелів), кемпінгів, індивідуальних помешкань, які здаються під найом туристам;

3) процедура сертифікації індивідуального житла потребує доопрацювання та узгодження з іншими органами державного нагляду, зокрема пожежного і санітарно-епідеміологічного;

4) українські «зірки» на готелях не завжди відповідають своїм закордонним аналогам, а подекуди і нормативним вимогам через невисоку кваліфікацію аудиторів. Доцільно запрошувати в комісію з сертифікації готелів та ресторанів фахівців зі сфери індустрії послуг, а також переглянути кількість органів з враховуючи рівень кваліфікації аудиторів [4].

Якість готельно-ресторанних послуг визначається потребами клієнтів готельно-ресторанного комплексу. Тут береться до уваги концепція, згідно якої необхідно надавати готельно-ресторанні



послуги. Головна цільова установка систем якісного обслуговування спрямована на відповідність стандартам ISO 9000, які на міждержавному рівні визначають вимоги щодо якості. Згідно міждержавних стандартів ISO 9000, для забезпечення якості необхідна:

- відповідна матеріальна база готельного підприємства;
- кваліфікований персонал, який високопродуктивно виконує професійні обов'язки;
- раціонально обґрунтована організаційно-функціональна структура і чітке управління підприємством загалом і управління якістю обслуговування зокрема.

Одним із важливих факторів забезпечення якості готельно-ресторанної сфери є наявність матеріальної бази, а також кваліфікований персонал, підготовлений відповідно до вимог міжнародних стандартів. Зберігаючи кращі традиції національної кухні, ресторани є візитною картою гостинності міста, певною формою проведення дозвілля і спілкування, ознакою престижу і фінансового достатку. Дослідження ринку ресторанних послуг свідчить, що європейську кухню можуть запропонувати 57,1% усіх представлених закладів: українську - 27,9, французьку - 5,6, американську - 4,3, японську - 3,9, китайську, мексиканську, італійську - по 3,0, грузинську - 2,6, індійську - 2,1, арабську та німецьку - по 1,7% [3, с.15].

Враховуючи вище вказане, Україна має необхідні умови для розвитку готельного бізнесу: сприятливі природно-кліматичні умови, історико-культурні, рекреаційні, трудові та матеріальні ресурси, наявність споживчого попиту на готельний продукт [5]. Створення сприятливого інвестиційного клімату та пошук джерел фінансування для будівництва нових і реконструкції вже діючих підприємств. Для розвитку готельно-ресторанного бізнесу необхідно запроваджувати інновації, шукати свої неповторні особливості, підвищувати рівень сервісу.

#### Література

1. Міжнародні стандарти готельного обслуговування [Електронний ресурс] : <http://ukrefs.com.ua/116434-Mezhdunarodnye-standarty-gostinichnogo-obsluzhivaniya.html>
2. Готелі та інші місця для короткотермінового проживання. 2010. Статистичний бюлетень – К. : Державний комітет статистики України, 2010 // [Електронний ресурс] : – Електрон. текстові дані (152 Мв). – К. : Держкомстат України. – 2010.
3. Статистичний щорічник України за 2010 рік / За ред. О. Г. Осауленка ; відп. за випуск Павленко Н.П.; Державний комітет статистики України. – К. : Консультант, 2010. – 566 с.
4. Алексевич, Ольга. Шлях до зірок: вивчаємо нові правила сертифікації готельних послуг / Ольга Алексевич // Все про бухгалтерський облік. - 2010. - 13 жовтня. - С. 21-24
5. Виведення нової послуги на туристичний ринок [Електронний ресурс] : – <http://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=587057>

Молнар Н.В., аспірант  
Запорізький інститут економіки і інформаційних технологій, м. Запоріжжя, Україна

### ПРОЦЕСНО-ОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ РЕГІОНУ

Роль трудового потенціалу у перехідний період визначається глибиною соціально-економічних перетворень, які відбуваються в сучасній Україні. Вони спрямовані на досягнення наступних важливих цілей: конкурентоспроможності національної робочої сили, створення конкурентного ринкового середовища, структурної перебудови економіки. Проблема ефективного використання трудового потенціалу суспільства має загальнодержавне значення, тому вона цілком правомірно належить до сфери державного управління. Під час вивчення державної системи управління трудовим потенціалом більшість авторів виділяють два принципово важливі аспекти: організаційний і функціональний та підкреслюють важливість системного підходу. Зміни останнього часу відбилися на фундаментальних принципах побудови системи управління. Вимоги до гнучкості, адаптивності, швидкості реакції, синергії, динамічності самої системи та процесів, що протікають у ній функціонально орієнтовані та жорстко структуровані системи управління задовольнити не в змозі. Системні підходи теж не вирішують проблеми гнучкості та адаптивності. Виходячи з цього, найбільш актуальними, на наш погляд, є процесно-орієнтовані підходи до управління такими складними об'єктами як трудовий потенціал регіону.

Система управління трудовим потенціалом спирається на дію об'єктивних законів ринкової економіки. У своїх дослідженнях українські вчені спираються на різні теоретичні концепції. Використовуються фундаментальні та прикладні теоретичні розробки відомих учених-економістів Д. Рікардо, К. Маркса, А. Маршала, О. Філіпса, Дж.М. Кейнса, Дж. Робінсона, Л. Лазінетті, С.Г. Струмиліна, Дж. Перрі, М.І.Туган-Барановського, П.Самуельсона, М. Фрідмана, багатьох вітчизняних учених нашого часу — В.В. Онікієнко, А.М. Лібанової, Г.І. Купалової, М.В. Шаленко, І.Л. Петрової, Д.П. Богині, С.І. Бандура, А.М. Колода, В.М. Петюха, В.М. Данюка, І.Д. Крижко, О.А. Грішнєвої, В.А. Савченка.

Державна функція управління трудовим потенціалом сформувалась і виокремилась у відносно самостійну поступово, в ході історичного розвитку суспільства. З організаційного погляду державна система управління трудовим потенціалом являє собою складну, ієрархічно побудовану сукупність органів державного, територіального, галузевого і місцевого управління. З функціонального погляду цю

систему характеризує безперервний і постійно поновлюваний процес впливу на трудовий потенціал регіону, який охоплює законодавчі, планово-економічні, організаційні рішення і заходи, керівні та інструктивні вказівки, інформаційне та фінансове забезпечення, тощо. Щоб система управління ресурсами праці регіону була ефективною, на сучасному етапі недостатньо того, щоб обидва боки її діяльності — організаційний та функціональний — були взаємно узгодженими. Треба виділити наступні недоліки такого підходу до управління:

- розбивка процесу управління на окремі, як правило, не пов'язані між собою фрагменти, які виконуються різними структурними елементами організаційної структури;
- відсутність відповідального за кінцевий результат і контроль в цілому;
- неефективність інформаційної підтримки, яка обумовлена неможливістю створення єдиної інформаційної системи. Автоматизація діяльності окремих структурних елементів – органів державного управління не вирішує проблеми.

Вирішити наступні проблеми можливо за допомогою виокремлення та опису бізнес - процесів з подальшою їх регламентацією. Даний підхід не відкидає існуючої системи управління, а намічає шляхи її покращення та поступового переходу до процесної системи керування.

Процесно-орієнтований підхід широко застосовується в управлінні організаціями – тобто набув широкого використання на мікрорівні. З нашого погляду, використання процесно – орієнтованого підходу на макрорівні, в тому числі, стосовно процесів управління трудовим потенціалом регіону має наступні переваги:

- висока вмотивованість. Орієнтація на кінцевий результат, зацікавленість кожного виконавця в підвищенні якості кінцевого результату і, як слідство, зацікавленість в якісному виконанні своєї роботи;
- розподіл відповідальності між власниками процесів, тобто зниження навантаження на керівників, делегування повноважень;
- висока гнучкість та адаптивність системи управління;
- значне зниження значущості та сили дії бюрократичного механізму;
- економія часу та фінансових ресурсів;
- прозорість та зрозумілість системи управління, спрощення процедур координації, організації та контролю;
- можливість впровадження комплексної інформаційної системи.

Усі перелічені переваги є необхідними для досягнення стратегічних цілей управління кадровим потенціалом регіону.

Суб'єкти управління трудовим потенціалом представлено органами державного, галузевого, територіального та місцевого управління, що мають відношення до розвитку і використання ресурсів праці, а також адміністративної організації. Коли суб'єкт управління представлений цілим рядом управлінських органів, то між ними обов'язково відбувається поділ обов'язків, функцій, сфер впливу, відповідальності. Необхідність узгодження рішень та координації дій значно знижує ефективність управління. Процесно-орієнтований підхід, який представлений комплексними програмами розвитку трудового потенціалу регіону дозволяє уникнути неефективного використання управлінського ресурсу. Це дозволить охопити широке коло складних завдань, скоординувати участь в їх вирішенні центральних, галузевих, регіональних та місцевих органів різноманітної компетенції. Управління трудовим потенціалом, неможливе, якщо не поставлено його мету, не визначені завдання, функції, методи та всебічне забезпечення (кадрове, інформаційне, ресурсне, фінансове, законодавче). Управління є неможливим без таких функцій, як аналіз стану справ, прогнозування, планування заходів стосовно управління процесами, контролю їх виконання та відповідальності. Процесний підхід вимагає ранжування цих процесів на макрорівні. Кожний процес має свого «хазяїна» – відповідальну за кінцевий результат структуру, яка бере на себе функції координування рішень, що приймаються різними гілками влади на різних рівнях.

Отже, з організаційно-структурного погляду можна констатувати, що в Україні створено цілком сучасну державну систему управління трудовими ресурсами регіону. Однак ефективність її функціонування ще невисока. Процесний підхід – це шлях до значного підвищення ефективності управління кадровим потенціалом регіону.

Процесний підхід - це така технологія управління, в основі якої лежить погляд на об'єкт управління – трудовий потенціал регіону, як на сукупність бізнес-процесів - горизонтальних зв'язків між об'єктами керування.

У процесах, що відбуваються, методи управління трудовим потенціалом органічно пов'язані між собою та організацією реалізації конкретних заходів. Їх поділ на економічні, правові та організаційні є певною мірою умовним. Він служить переважно для орієнтації кожного з виконавців (трьох гілок влади) у розробці конкретних заходів, їх виконання, контролю та відповідальності.

Процесно – орієнтований підхід, що широко розповсюджений в розвинених країнах, став основою для розробки цілої низки методик і підходів в теорії та практиці управління. Такі методичні інструменти як оптимізація та інжиніринг бізнес процесів, комплексна діагностика та удосконалення системи управління, збалансована система показників, система мотивування персоналу можуть бути використані в моделях на макрорівні.

## THE USE OF E-BANKING BY HOUSEHOLDS IN LUBLIN VOIVODSHIP

A fast development of modern technologies started at the turn of the 20th and 21st centuries. In fact, it covered all the sectors in the economy including banking. The arrival of new IT solutions resulted in the increase of clients' demand as for services offered to them, which, in turn, favored the improvement of the quality and various types of services offered by banks. The impact of new technological solutions on economy and the society brought about dramatic changes in modern banking. Banks which are aware of the changes undergoing in the society, try to tailor the offer of their services to provide their clients with the best possible access to them without time or area limitations. Introducing new access channels as well as new financial services, often thought to be identical as the idea of e-banking, has not only the aspect of building up long-term relation between the bank and the client but it is also considerably related to cost cuts of direct service. Due to automation of the services of processes, the cost of account services is falling systematically, a number of bank branches is decreasing, and the spending on employment is reduced. Therefore, banks are interested in investing in e-banking.

The subject of this article is to analyze the first area and to verify the commonness of various solutions of e-banking as well as to examine how these solutions are assessed by bank's clients. A big contribution to this article is the research carried out among 365 households from Lublin Voivodship, which was run within the project by the Banking Department of Maria-Skłodowska University in Lublin.

While defining generally the concept of e-banking one should point out its functional aspect, i.e. the ability to provide the bank's client with access to services via a wide range of electronic carriers. Its essence lies in using the bank's system of an electronic payment transfer without the circulation of paper documents. It means including the client as a user into computerized bank system while, at the same time, maintaining a proper level of security both for a transaction and the bank itself [1]. However, in the subject literature there are a few ways of defining e-banking. One of them presents e-banking as a set of technical means allowing access to bank services. In this context of e-banking one may refer to the definition worked out by the experts of the American service BankersOnline.com stating that „E-banking is the general notion for defining electronic procedure allowing the client to perform e-banking, without physically visiting the premises of the institution”[2]. A similar interpretation of this concept is given by T. Kulisiewicz, who understands e-banking as [3]: „a set of IT means allowing online access to a bank account”. A wider approach defines e-banking as a service. This concept is proposed by W. Chmielarz, who treats e-banking as one of modern forms of providing bank services which makes their use possible in any area [4]. Such an approach is also argued for by legislation applied in Poland, namely, the Act of 12 September 2002 on Electronic Payment Instruments [5].

The shift in the Polish society's attitude towards e-banking and the dynamic growth in its common use are indicated by the fact that at the end of 2012 a number of individual clients with bank agreements giving access to e-banking services was nearly 20,8m, which accounted for the majority of the bank account holders [6]. By comparison, at the end of 2010 there were 16,2 such persons, which shows nearly a 30% increase over two years.

The development of e-banking is also proved by the dynamic increase in the number of active bank account holders, in 2006 only 4,3 Poles were recognized as active bank account holders, i.e. persons who at least once a month log into their own accounts and perform monthly more than four electronic transfers. At the end of 2012 there were already well over 11m of such persons. It proves an increase by more than 164% over six years. In this way not only the number of persons using services of e-banking increased but also the frequency of its use which only fast development. It is worth noting, that over the last two years the fell considerably which may prove market saturation and the big maturity of Polish sector of e-banking.

While discussing the e-banking market in Poland, it is worth referring to the results of the research done by Homo Homini for Deutsche Bank in 2012. They show the Internet has become the main channel of using bank services, as it was pointed at by more persons than at performing operations directly in the bank branch. The fact that new technological advances get more confidence with bank clients is also proved by the results of this research where bank operations performed via call center were indicated by as many as 11,3% of respondents and the use of application downloaded on a mobile phone – by another 4,4%.

The assessment of e-banking was one element of the survey research done within the scientific project „The Use of Bank Services by Households in Lublin Voivodship” carried out by the Department of Banking of Faculty of Economics at Maria Curie-Skłodowska University in Lublin. The research covered 365 respondents from Lublin Voivodship. The questionnaire was filled in by 231 females and 134 males who accounted for 63,29% and 36,71% of the sample respectively. The respondents aged 21-30 were predominant (approx. 39%), the smallest group made up persons under 20 (3,84%) and those over 60 (nearly 5,48%). The other age groups 31-39 and 50-59 had a similar share in the sample at the level of 16-18%.

Among the respondents the majority of persons had a university degree (nearly 36%), and a secondary school education (about 35%). Only ten persons declared primary education and seven persons declared a scientific degree. Four persons taking part in the research did not give any answer to the question about their education.

While analyzing monthly net incomes gained by households, one may notice a very big diversity. Most respondents declared their incomes are between PLN 1 501 and PLN 3 500. They accounted for 43% of all the surveyed, 71 persons declared they get incomes up to PLN 1 500, only 17,5% persons marked in the questionnaire their incomes at the level above PLN 3 500, 14 persons declared they do not gain any earnings, 2 persons provided no answer to the question.

The researched households were characterized by a high extent of the use of online banking. Among 365 respondents only 69 persons indicated nobody in their households uses the instruments of online banking. It accounted for merely 17,5% of the survey sample.

Table 1

Frequency of using particular banking services via e-banking

Type of bank transaction	every day	a few times a week	once a month	a few times a month	once a month	every few months	never
Performing transfers	1,64%	16,44%	7,12%	34,79%	8,22%	3,56%	10,41%
Sprawdzanie salda lub historii operacji na rachunku	3,56%	20,27%	12,33%	26,58%	9,32%	2,19%	7,40%
Cash withdrawal in the bank or a cash machine	1,37%	23,56%	9,59%	26,85%	6,85%	4,11%	9,32%
Payments into the account in a cash deposit machines	0,82%	1,10%	2,19%	5,48%	3,84%	9,86%	54,78%
Payments by debit card	5,75%	15,62%	6,03%	13,70%	2,47%	5,21%	27,67%
Regular orders	0,55%	1,37%	1,64%	4,38%	7,95%	14,52%	44,93%
Opening and closing deposits	0,55%	1,37%	0,82%	1,10%	2,19%	19,18%	30,68%
others	0,27%	0,55%	0,55%	0,55%	0,55%	1,10%	7,12%

Source: The author's own study based on the questionnaire research

What every entity providing a given service or a product seeks for is consumer's satisfaction. In the case of e-banking it is much the same. The awareness that the way in which they perform their services is satisfactory enough is very important for banks. Therefore, in the research households were asked about their satisfaction with e-banking and their opinions on its potential threats.

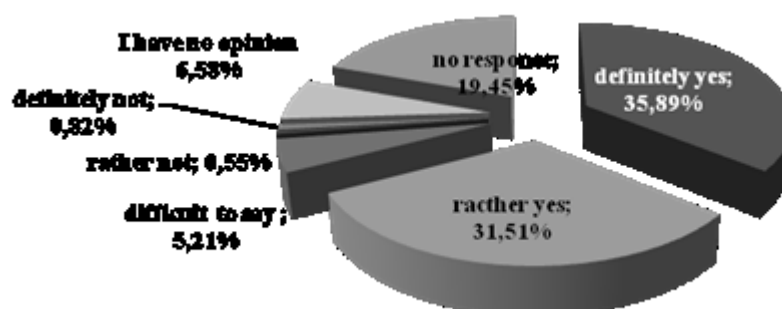


Figure 1. Satisfaction with the use of e-banking

Source: The author's own study based on the questionnaire research

The results of the research on satisfaction with e-banking which were done among the households indicate that the vast majority, because as many as almost 68%, declared they are satisfied with this form of banking. Of all the households taking part in the research about 36% acknowledged that electronic solutions fully meet all their expectations, and another 31% pointed at the high level of satisfaction. Among the respondents dissatisfied with services of e-banking there were only 1,5% of the surveyed, 0,82% of who were persons definitely dissatisfied. This result is not only very good but surprisingly very good, especially that the same respondents pointed at a number of risks which largely affect e-banking rather than traditional banking.

As the data in Tab. 2 show the highest threat, in the respondents' opinion, are threats arising from technical failures of the bank system, including potential leakage of the system and hackers' attacks from outside. This was pointed at by 42% of the respondents. It is worth noting, however, that among the surveyed households a fairly large group (13,42%) claimed this risk to be higher in traditional banking.

In the opinion of the surveyed a significant risk of e-banking arises also from bank frauds and errors of the bank customer. In both cases about 35% of the surveyed pointed at risk being higher in e-banking than in

traditional and several per cent of respondents held a different view. While the opinions on the latter risk seemed to be justified as the essence of using advanced IT solutions lies in a bigger automation of the process and shifting the burden of customer service on the customer himself, hence a higher risk in this respect, bank frauds are equal in this regard in both areas. One should bear in mind, however, that a large part of threats in e-banking, and in particular the Internet banking, results from the fact that clients themselves do not maintain a proper level of security. Yet, they perceive information on frauds with the use of electronic channels as bank errors, not as their own, thus there is such a high assessment of risk in the case of e-banking.

While analyzing the data shown in Fig.2 one may notice that among examined factors those connected with convenience and flexibility of access to banking services had the biggest impact.

Table 2

Households' opinions on threats connected with the use of e-banking

Risks	Yes, and it is high ercompared with traditional banking	Yes, and it is lower compared with traditional banking	Does not exist	Difficult to say	No data available
There is a threat to e-banking due to bank frauds	36,16%	13,97%	10,68%	31,78%	7,40%
There is a threat to e-banking due to a bank employee's error	12,05%	21,92%	27,40%	31,23%	7,40%
There is a threat to e-banking due to a bank customer's error	34,79%	17,26%	9,59%	29,04%	9,32%
There is a threat to e-banking due to technical failures of the bank system	42,19%	13,42%	7,12%	29,04%	8,22%

Source: The author's own study based on the questionnaire research

An average assessment of such determinants as access to a bank account on a 24 hour basis, the possibility of performing bank transactions and convenience was higher than 4. Therefore, one may say that e-banking services perfectly well meet the expectations of the 21th century man for who convenience, a leeway in taking decision and time have become most important. It is also confirmed by a high assessment of saving time at the level of just under 4 points. Factors connected with the public opinion such the opinion of others, the novelty of the used solutions and cost factors had a far lower influence on the choice of e-banking. Particularly surprising is a low assessments of savings from commission fees compared with a traditional account, because in the majority of research on remote services cost factors are essential. It only proves the maturity of the Polish society who now appreciates more its leisure and freedom of taking decisions and minimizes the importance of capital savings.

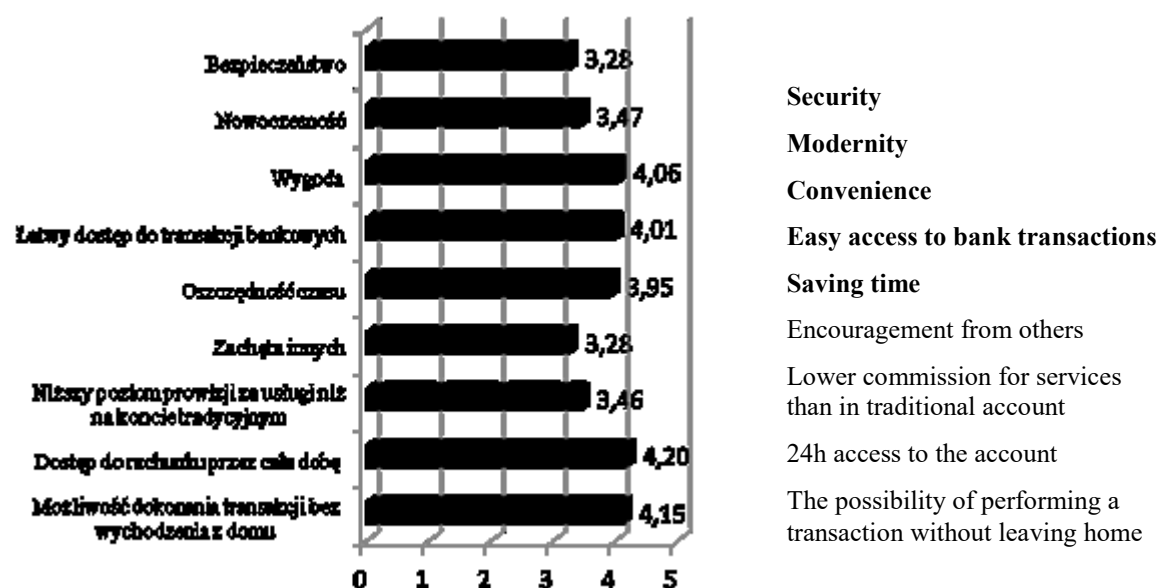


Figure 2. Determinants of using e-banking

The rating was made in a scale 1-6, where 1-very poor impact, 6-decisive impact.

Source: The author's own study based on the questionnaire research

Nowadays e-banking banking is one of the most dynamically developing sectors of economy which appears to become a key channel of access to services offered by banks. It is much impacted by benefits diagnosed in various research which are connected with convenience and flexibility from these services as well as from fast technological advances which make banks tailor their product offers. The research showed that the most developing form of performing e-banking is the Internet banking and the current account service related to it, including e-payments. Equally fast are developing settlement services with the use of debit cards. Due to the development of new technologies and wider and wider range of the Internet, the possibility of using e-banking services is not exclusively dedicated to selected persons with high incomes. It is common as evidenced by the outcome of the research quoted in the article which shows a high level of market saturation with e-banking.

However, the present situation does not reflect a slowdown in the development of e-banking market. One of the main trends in modern banking is multi-channelled access to performed services. Banks do not close to information coming from their surrounding, on the contrary, they try to meet clients' demands and make use of various access technologies. It is proved by their immediate response to the development of the market of smartphones and introduction of dedicated IT solutions directed to perform services with their usage.

Finally, it is worth considering to which extent e-banking may wipe out traditional banking, and if the currently undergoing changes are likely to contribute in the near future to minimizing traditional banking and replacing it with remote services. It would have a considerable influence on functioning of the banking system and banks themselves.

#### **Bibliography**

1. Borcuch A., Bankowość elektroniczna w Polsce, Cedewu, Warszawa 2011
2. Polasik M., Bankowość elektroniczna. Istota – stan - perspektywy., Warszawa 2007
3. Kulisiewicz T., Polskie banki przeddziej integracji z Unią Europejską. Stan dzisiejszy i najbliższe perspektywy, potencjalni nowi gracze, [in:] VII Forum Bankowości Elektronicznej-Elektroniczny pieniądz i inne elektroniczne instrumenty płatnicze, Centrum Promocji Informatyki, Warszawa, 27 April, 2004
4. Chmielarz W., Systemy elektronicznej bankowości i cyfrowej płatności, WSEI, Warszawa 1999.
5. The Act on Electronic Payment Instruments of 12 September, 2012 (Journal of Law No 169, item 1385)
6. Związek Banków Polskich, NETB@NK, Raport bankowość internetowa i płatności bezgotówkowe, podsumowanie IV kwartału 2012 roku

Набульси Хуссейн Наеф, PhD, директор колледжа  
г. Тир, Ливанская республика

### **К ВОПРОСУ О СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БИЗНЕСА**

Социальная ответственность бизнеса в большинстве постсоветских стран до последнего времени традиционно базировалась на основе государственного патернализма. Подобные принципы были обозначены в их трудовом и социальном законодательстве, где фиксировалась установка о выполнении основополагающей функции социальной ответственности преимущественно государством. В конечном итоге это привело к тому, что ответственность работодателя за свои действия не только по обеспечению социального благополучия работников, но и простому соблюдению обозначенных законом минимальных социальных гарантий фактически не исполнялись. Государство в переходный период, со своей стороны, было не в состоянии требовать жёсткого исполнения социального и трудового законодательства. Это выливалось в постоянные задержки выплат заработной платы, нарушения обязательств по формированию средств фондов социального страхования, формирование обстановки угрожающей анархия в трудовых отношениях между работниками и работодателями, массовые сокращения штатов и постоянный рост теневого сектора экономики. В общем и целом эти обстоятельства не способствовали устойчивому развитию ответственности бизнеса за общественное благополучие в стране.

Однако, в последние годы получает распространение практика расширяющегося участия хозяйствующих субъектов в решении актуальных социальных проблем на национальном и региональном уровнях, что является одним из важнейших ресурсов повышения уровня социальной стабильности в обществе. В основе такой практики лежит принятие ценностей и принципов социальной ответственности бизнеса. Кроме этого, в последние годы появилось достаточно большое количество исследований, посвящённых социальной ответственности бизнеса, корпоративной социальной ответственности, проводимых различными некоммерческими организациями.

Зарождение концепции социальной ответственности бизнеса относится к началу XIX столетия, когда началось движение за защиту прав трудящихся, возникшее в результате размышлений морального и экономического порядка по поводу человеческих издержек промышленной революции. Организованное рабочее движение возникло позднее, когда в ряде стран были устранены различные препятствия для реализации права на свободу объединения.

К следующему историческому этапу осмысления социальной ответственности бизнеса следует отнести зарождение доктрины капиталистической благотворительности. Согласно этой концепции, прибыльные организации должны жертвовать часть своих средств на благо общества, финансировать

общественные потребности. Концепция была сформулирована Э. Карнеги в работе “Евангелие процветания”, опубликованной в 1900 г. В 1905 году в США зародилось движение “Rotary”, суть которого заключалась в том, что материально преуспевающие люди должны созреть до понимания необходимости вносить свою лепту в улучшение социальной ситуации и в профессиональной сфере, и в ареале проживания.

В среде современного научного сообщества имеются различные мнения о целях бизнес-структур, зачастую противоположные по своему характеру выводы делаются из того, что следует понимать под концепцией социальной ответственности.

С одной стороны, организация рассматривается как экономическая целостность, которая обязана заботиться только об эффективности использования своих ресурсов. Таким образом, она выполняет экономическую функцию производства продукции и услуг, необходимых для общества со свободной рыночной экономикой, одновременно обеспечивая работу для граждан и максимальные прибыли и вознаграждения для акционеров.

Согласно этой точке зрения, истинная роль бизнеса состоит в использовании энергии и ресурсов в деятельности, направленной на увеличение прибыли при условии, что он придерживается установленных правил игры, участвует в открытой конкурентной борьбе, не прибегая к мошенничеству и обману.

С другой стороны, существует мнение, согласно которому организация – это нечто большее, чем просто экономическая целостность. Согласно этой точке зрения, современная организация является сложной частью окружения, включающей множество составляющих, от которых зависит само существование организации. К таким “стейкхолдерам” относятся местные общины, потребители, поставщики, средства информации, группы общественного давления, союзы или объединения, а также работники и держатели акций. Эта многослойная общественная сила может сильно влиять на достижение организацией её целей, поэтому последней приходится уравнивать чисто коммерческие цели с экономическими и социальными интересами прочих составляющих страт.

Организации, которые несут ответственность перед обществом, в котором функционируют, должны направлять часть своих ресурсов и усилий на его социальное развитие, жертвовать на благо и совершенствование общества. Более того, в обществе сложились определённые представления и стереотипы того, как должна вести себя организация, чтобы считаться добропорядочным корпоративным членом общества.

Формирующаяся на этой основе точка зрения, в значительной мере определяемая общественными ожиданиями, сводится к тому, что организации должны ответственно действовать в таких многочисленных сферах, как защита среды обитания, здравоохранение и безопасность, гражданские права, защита интересов потребителя и т.п. В соответствии с этой точки зрения, бизнес обязан быть социально зрелым по причине “железного закона ответственности”.

В то же время, существуют различные определения социальной ответственности, сформулированные различными общественными и государственными организациями, прежде всего, Европейской комиссией.

Важно отметить, что практически все определения содержат два главных момента: первый – добровольная деятельность компании, второе – такая деятельность зачастую превосходит установленные законодательством нормативы. Выделяются следующие составляющие социальной ответственности бизнеса: ответственное деловое партнёрство, ответственность работодателя, ответственность корпоративного гражданина, участие в социальных отношениях благотворительности,

В то же время мнения экспертов о том, что такое социальная ответственность бизнеса, разделились. Противоречивые толкования отдельных терминов касаются определения этических и моральных элементов внутренней и внешней компоненты феномена.

В настоящее время в мире существует достаточное количество международных некоммерческих организаций, занимающихся социальной ответственностью, а также организаций, действующих на территории одной страны или региона.

Генеральный секретарь ООН К.Аннан в 1999 г. предложил создать объединенную систему “Глобального договора” (ГД) между коммерческими компаниями и учреждениями Организации Объединённых Наций, трудящимися и гражданским обществом в поддержку девяти универсальных принципов в сферах прав человека, труда и окружающей среды. Принципами ГД являются: просьба к деловым кругам поддерживать и уважать защиту международных прав человека в их сферах влияния; неучастие собственных корпораций в нарушениях прав человека; просьба к деловым кругам поддерживать свободу ассоциаций и признавать права на коллективный договор; ликвидация всех форм принудительного и обязательного труда; ликвидация детского труда; ликвидация дискриминации в отношении труда и занятости; обращение к деловым кругам просьбы поддерживать осторожный подход к экологическим задачам; предпринимать инициативы по поощрению большей экологической ответственности; поощрять разработку и повсеместное распространение экологически безопасных технологий.

## РОЛЬ МОТИВАЦИИ ТРУДА В ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Новые экономические отношения, связанные со становлением рынка, выдвигают адекватные требования к персоналу. Это не только подбор и обучение кадров, но и формирование нового сознания, менталитета, что возможно посредством правильной организации и использования новых методов мотивации труда.

Понятие мотивации непосредственно связано с управлением трудовой деятельностью работников. Исследования, проводимые в области научной организации труда, использования управленческих кадров, свидетельствуют о неоднозначности подхода, зачастую, неопределенности в теории и практике управления к мотивации работников. Большинство организаций с переходом на рыночные условия хозяйствования функционируют в дисгармонии между высоким уровнем нормативно-технической оснащенности труда сотрудников и низким уровнем заинтересованности персонала в обеспечении более результативного использования имеющихся технических средств посредством качественного, творческого труда в сочетании с ответственным выполнением служебных обязанностей.

Мотивация - это слово английского происхождения (moutiv - побуждение), трактуется как побудитель к действию. Оно постоянно используется как специалистами, так и в обыденной жизни, однако его смысловое содержание трактуется неоднозначно.

«На думку одних авторів, пише А.М. Колот, мотивація - це свідоме прагнення до певного типу задоволення потреб, до успіху. Інші автори під мотивацією праці розуміють усе те, що активує діяльність людини. На думку третіх, мотивація - це надія на успіх і боязнь невдачі». И далее он делает выводы о том, что: «мотивація - це сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованості на досягнення особистих цілей і цілей організацій. Мотивація - це сукупність усіх мотивів, які справляють вплив на поведінку людини [1, с. 12].

Несколько иначе формулирует свой подход Е.П. Ильин, который рассматривает мотивацию как сложное психологическое образование, побуждающее к сознательным действиям и служащее для них основанием (обоснованием). При этом считает, что процесс мотивации труда осуществляется путем формирования мотиваторов (мотивационных детерминантов), то есть факторов, влияющих на принятие решения и формирование намерений [2, с. 344].

По мнению американских авторов, специалистов по менеджменту, мотивация представляет «процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации» [3, с. 360].

Зарубежные ученые так же считают необходимым использование различных видов материального и нематериального вознаграждений для обеспечения продуктивной работы. Известный американский специалист по менеджменту Питер Друкер пишет: «удовлетворенность денежным вознаграждением, как показывает опыт, не будет достаточной мотивацией. Она может мотивировать только в комплексе с другими факторами, заставляющими персонал принимать на себя ответственность» [4, с. 304]. Разделяя такой подход, в качестве нематериальных видов вознаграждения можно выделить возможность работника участвовать в управлении предприятием, принятии решений и их выполнении, возможность продвижения по службе и др.

В основе механизма мотивации и стимулирования труда должны лежать следующие принципы:

- каждый труд должен иметь адекватное вознаграждение;
- равное вознаграждение за равный труд;
- высшее вознаграждение - за инициативу и творческий подход, которые способствуют росту производительности (или результативности) труда, приносят дополнительный доход предприятию.

В этой связи разработка и реализация мотивационного механизма на предприятии должна обеспечивать обоснованную дифференциацию в оплате труда путем установления прямой зависимости оплаты труда от результатов выполненной работы и конечных результатов деятельности предприятия. Для решения этой задачи целесообразно применение научно обоснованных соотношений в оплате труда между работниками различных профессионально-квалификационных и социальных групп. При чем приоритетные условия необходимо создавать тем, от кого в первую очередь зависит инновационная деятельность на предприятии, внедрение передовых достижений науки и техники, улучшение качества продукции, поскольку именно эти факторы обеспечивают повышение производительности труда, способствуют решению задач усиления конкурентоспособности продукции и предприятия, повышению его эффективности в целом.

Именно при таком подходе будет выполнена основная задача мотивации труда, направленная на поддержание и поощрение действий работников, коррелирующих с приоритетами предприятия (фирмы), то есть когда мотивационно-стимулирующие факторы способствуют решению стратегических задач, обеспечивают успешную деятельность предприятия.

### Литература

1. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕСУ, 1998. – 224 с.



2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2003. – 512 с.
3. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 2002. – 704 с.
4. Друкер П. Практика менеджмента: Пер. с англ.: – М.: Издат. Дом «Вильямс», 2003. – 398 с.

Насипайко Д.С., к.е.н., Резніченко О.О., викл.  
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## КЛАСИФІКАЦІЯ СТРУКТУРИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Ключовою передумовою соціально-економічного та інноваційного розвитку є відтворення людського капіталу. Найбільш важливим та глибоким в контексті дослідження впливу відтворення людського капіталу на розвиток економіки є його розмежування одночасно за елементами витрат, інвестицій у нього та групами здібностей, необхідних для активної життєдіяльності людини як виробничого фактора.

В українському науковому світі різні елементи та форми людського капіталу за цими ознаками досліджували Е. Лібанова, В. Антонюк, М. Критський, В. Смирнов, Г. Барсуков, Є. Родіонова, В. Близнюк, І. Сошников, В. Романчин, І. Скоблякова, Л. Сімкіна та інші. Незважаючи на підвищений інтерес знаних науковців до обраної проблематики, дослідження структури людського капіталу не втрачає актуальності.

Метою написання даної статті є здійснення класифікації структури людського капіталу з метою врахування проявів багатоаспектності людського капіталу та поглиблення засад його відтворення як фактору розвитку економіки.

Узагальнюючи розробки вчених-дослідників, у структурі людського капіталу слід виділити наступні складові:

- компонента здоров'я, що включає фізичну силу, працездатність, імунітет, потенційну тривалість трудового життя, захворюваність, інвалідність, непрацездатність;
- трудова компонента — професійні навички, що визначають рівень компетенції та кваліфікації, а реалізація здібностей, нагромадження досвіду й удосконалювання навичок відбуваються під час трудової діяльності;
- інтелектуальна (знання) компонента — унікальний атрибут людського розуму та винахідливості — означає суму тих знань усіх працівників, котрі забезпечують конкурентоспроможність підприємства;
- організаційно-підприємницька компонента — ділова кмітливість; новаторство; організаторські здібності і висока відповідальність; почуття ощадливості; спроможність оцінювати ризик і виважено ризикувати тощо. Це одна з найперспективніших і найважливіших складових людського капіталу. Велике значення й унікальність даних підприємницьких здібностей визнають більшість економістів, починаючи з Й. Шумпетера до сучасних теоретиків неoinституціоналізму;
- культурно-моральна компонента — ділова гідність, совість, порядність, відповідальність, що визначають лінію економічної поведінки людини, її ставлення до роботи. Лікарська деонтологія, педагогічна й ділова етика, кодекс честі підприємця, трудова і побутова мораль оздоровлюють морально-психологічний клімат у колективах, підвищують продуктивність праці та доходи;
- соціальна компонента — соціальні зв'язки, соціальна кваліфікація, набір суспільних відносин у якості категорії соціального капіталу в цей час знаходить усе більше визнання в економічній літературі. Одна з перших спроб введення соціального капіталу в структуру факторів виробництва належить Дж. Коулмену, який визначає людський капітал як зовнішні й внутрішні зв'язки організації.

Принадно у цьому плані зазначити нашу незгоду з позицією В. Смирнова, І. Сошнікова, В. Романчина, І. Скоблякової, які, по-перше, повністю ототожнюють людський капітал з інтелектуальним, по-друге, з відчужуваними від власника результатами його діяльності: організаційним капіталом, бренд-капіталом і структурним капіталом, і повною мірою — із соціальним капіталом, котрі автори ще відносять до ліквідного капіталу, на противагу неліквідним (невідчужуваним) складовим людського капіталу. Адже численними дослідженнями представників усіх течій та платформ теорії людського капіталу доведено, що останній є невідчужуваним від людини — його носія. Отже, можна зробити висновок, що така точка зору російських науковців свідчить про системне заперечення теоретичних основ економічної науки і, зокрема, суперечить сутності та властивостям базової відносно досліджуваної категорії капіталу.

Разом з тим, якщо розглядати структуру людського капіталу лише за існуючими підходами, то вона не охоплює всю глибину та багатоаспектність поняття людського капіталу. Необхідно на комплексних засадах визначити таку структуру цього капіталу, яка б системно характеризувала усі складові, що забезпечить основу для подальшого дослідження аспектів його відтворення.

Враховуючи вище викладене, на нашу думку, класифікацію людського капіталу слід поглибити, увівши до структуризації капіталу відповідні ознаки.

За територіальною ознакою розмежовуємо наступні форми людського капіталу:

- мікрорівень (індивідуальний людський капітал);

- мезорівень (людський капітал окремих територій різного рівня локалізації та ієрархізації);
- макрорівень — людський капітал держави в цілому.

Подібною до викладеної вище є класифікація людського капіталу за рівнем усупільнення людського капіталу, згідно якої ми виділяємо людський капітал окремого підприємства або групи підприємств (виду економічної діяльності чи кластеру), а також національний людський капітал.

Класифікація, що базується на ознаці функціонального характеру людського капіталу ґрунтується на положенні, що досліджуваний капітал — це не просто сукупність знань, навичок, здібностей, якими володіє людина, й відповідно дає змогу виокремити такі функціональні форми капіталу, як:

- інтелектуальна-титильна — головна для людини, позаяк формує засади осмислення і глибокого раціонального перетворення усіх окремих елементів та продуктивної якості відтворювального процесу;
- суспільно-функціональна, котра визначає спроможність індивіда — власника людського капіталу до конкуренції в процесі реалізації економічної активності та продуктивної суспільної взаємодії з метою реалізації певних економічних інтересів;

– фізична-функціональна, що забезпечує якісне відтворення фізичних можливостей, що знаходять подальшу реалізацію в сферах культури, спорту, освоєнні простору людського існування;

– художня-функціональна, що забезпечує якісне оновлення колишнього способу естетичного сприйняття світу, впровадження нових видів дизайну тощо.

Класифікація, що базується на ознаці ступеня реалізації людського капіталу, акумулює:

- потенційний — як вартість освіти, набутої особами, що беруть участь у виробництві товарів, послуг і благ, незалежно від того, де вони цю освіту здобули, включаючи кошти на фінансування науки;
- реальний (фактичний) — обсяг капіталу у грошовому еквіваленті, який використовується для виробництва товарів та надання послуг.

Класифікація, що базується на ознаці вектора розвиненості феномена людського капіталу, має на увазі наступні форми градації людського капіталу:

- унікальні здібності в інноваційній сфері — створення абстрактних принципово нових можливостей (парадигм, підходів, концептів), конкретизація яких може розкрити нові технологічні або організаційні можливості;

– потенціал оновлення сфери технологій і організації відтворювального процесу (технологічна й організаційна конкретизація нових можливостей, їх процесуальне здійснення);

– унікальний рівень розвитку ключових компетенцій у традиційній діяльності (предметне втілення, споживча конкретизація нових технологічних і організаційних можливостей).

Отже, запропоноване розмежування (класифікація) форм людського капіталу відповідає інноваційній парадигмі розвитку економіки України та дає змогу досліджувати відтворення людського капіталу в контексті оцінки його адекватності напрямкам і завданням етапу переходу до постіндустріального суспільства.

Неліпович О.В., с.н.с.

Державний науково-дослідний інститут митної справи, м. Хмельницький, Україна

## **АУТСОРСИНГ ЯК НАПРЯМОК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ЛОГІСТИЧНИХ СИСТЕМ**

Суттєве зростання значущості інфраструктурної складової бізнесу, зокрема транспортно-складської сфери, спонукає суб'єктів господарювання до пошуків можливостей концентрації на основних напрямках діяльності та ліквідації непрофільних активів. Зазначені проблеми можуть бути вирішені за допомогою аутсорсингу. Аутсорсинг означає надання послуг або доставку продукції зовнішніми постачальниками для зменшення витрат і підвищення конкурентоспроможності підприємства, або передачу іншій компанії (субпідряднику) замовлення на виконання деяких операцій, наприклад, розміщення виробництва комплектувальних виробів, виконання певних робіт та інших видів діяльності на “стороні” [1].

Особливості аутсорсингу розглянуті у роботах вітчизняних та зарубіжних авторів: Т. Ревуцької, А. Селезньова, А. Цацулина, Р. Герасименко, С. Вихляєва, Д. Михайлова, Н. Чухрай, Ф. Котлера, Д. Сондерса, Д.Ф. Вуда та ін. В роботах вищезгаданих вчених розкрито основні положення аутсорсингу логістичних послуг, доцільність його використання. Однак питання, пов'язані з визначенням особливостей аутсорсингу як напрямку підвищення ефективності роботи логістичних систем залишаються вирішеними недостатньо, що і зумовлює вибір напрямку дослідження. Особливо актуальним на сучасному етапі є використання аутсорсингу в логістичних процесах, оскільки це дозволяє оптимізувати логістичні витрати, підвищити якість логістичних послуг, що надаються.

Метою дослідження є характеристика аутсорсингу як одного з важливих напрямків підвищення ефективності роботи логістичних систем.

Логістична система забезпечує необхідний набір послуг за максимально можливого зменшення

асоційованих витрат, зумовлених виконанням логістичних операцій. Через це логістична політика розробляється з врахуванням двох факторів – бажаного рівня логістичного сервісу і мінімальної величини логістичних витрат на його досягнення. Ефективність функціонування логістичної системи можна визначити як комплексне економічне завдання, спрямоване на вирішення проблеми досягнення високої якості роботи при заданому рівні загальних логістичних витрат і одержання переваг за допомогою створення ефективно працюючої інтегрованої системи управління матеріальними, фінансовими й інформаційними потоками [2]. Найчастіше основним критерієм такої ефективності вважають мінімізацію логістичних витрат. Зазначимо, що орієнтація на мінімізацію витрат є актуальною, але за умови досягнення необхідного рівня логістичного сервісу. Визначення оптимального матеріалопотоку, при якому компанія здатна покривати всі витрати і одержувати позитивний фінансовий результат, є надзвичайно важливим при визначенні основних стратегічних напрямків її діяльності. Точка безбитковості логістичної діяльності компанії виступає найважливішим показником, що впливає на стратегію логістики та прийняття багатьох рішень, включаючи аутсорсинг логістичних послуг. Аутсорсинг допомагає компаніям оптимізувати свої витрати, підвищити якість продукції та послуг, зменшити ризики. Застосовуючи аутсорсинг, компанія - замовник отримує можливість, сконцентруватися на тих бізнес - процесах, які властиві саме їй.

Під «логістичним аутсорсингом» розуміють делегування допоміжних процесів власника вантажу (вантажовласника) третій стороні. Подібні підприємства-посередники називаються логістичними операторами (PL-провайдерами), а загальна взаємодія називається контрактною логістикою. Контрактна логістика включає наступні послуги: складування й обробку вантажів, організацію їх доставки транспортом, а також управління рухом товарів вздовж всього ланцюга постачань.

Основними мотивами передачі логістичних функцій на аутсорсинг є прагнення зробити бізнес більш керованим, підвищити ефективність роботи логістичних систем, зосередитися на основних напрямках діяльності та максимізувати прибуток.

Зауважимо, що незважаючи на перспективність та переваги логістичного аутсорсингу, в Україні останній розвивається досить повільно. В умовах нестабільності, замовників аутсорсинга в першу чергу цікавить ціна і “миттєвий” економічний ефект від використання таких послуг. Крім того, багато компаній турбують можливості використання певних способів мінімізації ризиків, пов'язаних зі співпрацею з логістичним оператором (невиконання або несумлінне виконання аутсорсером зобов'язань, витік комерційної інформації тощо). Слід зазначити, що сектор транспортної логістики в Україні знаходиться у досить складному стані (згідно даних Держкомстату [3], у 2012 році обсяги перевезень вантажів становили 772,8 млн. т., 95,1 % до 2011 року. Вантажооборот склав 394,6 млрд. т/км, 92,4 % до 2011 р.), також досить серйозні проблеми існують і в секторі складської логістики - вона нездатна задовольнити попит [4].

Як вже було зазначено, в Україні логістичний аутсорсинг розвивається не досить активно, що пояснюється цілою низкою причин, найпоширенішими серед яких є: взаємна недовіра учасників ринку; непрозорість ринку і незацікавленість в пошуку кращих рішень; недостатня розвиненість логістичної інфраструктури країни, що не дозволяє реалізувати нові логістичні технології (недостатня кількість сучасних транспортно-логістичних центрів, митно-логістичних комплексів, недоліки транспортної інфраструктури); недотримання прийнятих зобов'язань щодо рівня обслуговування; складність у досягненні зниження витрат; зростання цін після встановлення співпраці; відсутність ліцензування; відсутність доступних ІТ – рішень; недостатня підготовка спеціалістів у галузі логістики; зниження можливості впливу та контролю над функціями, переданими послугонадавачу.

Варто зазначити, що розвиток логістичного аутсорсингу виступає однією із основних тенденцій розвитку світового ринку транспортно-логістичних послуг, який характеризується активізацією процесів поглинання-злиття й реструктуризації компаній, глобалізацією логістики.

З метою стимулювання розвитку логістичного сервісу, враховуючи особливості функціонування українських компаній, варто виділити наступні перспективні напрямки їх діяльності: будівництво складських потужностей під конкретні потреби клієнта, підвищення автоматизації процесів зберігання та переміщення вантажів, адресне зберігання, автоматизація бізнес-процесів та комплексне обслуговування.

#### Література

1. Чухрай Н. І. Логістичне обслуговування: підручник / Н. І. Чухрай. – Львів : Вид-во Нац. ун-ту “Львівська політехніка”, 2006. – С. 51–57.
2. Дашкуєв М.А. Логістика та ефективність зовнішньоекономічної діяльності фірми [Електронний ресурс] / М. А. Дашкуєв. – Режим доступу: <http://www.economy-confer.com.ua/full-article/1322/>
3. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
4. Офіційний сайт консалтингового агентства “Capgemini” [Електрон. ресурс]. -Режим доступа:<http://www.ro.capgemini.com>

## **СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ УКРАЇНИ**

Аналіз ефективності використання трудового потенціалу України засвідчує уповільнення процесів його розвитку, який спостерігається внаслідок дії комплексу проблем. За оцінками експертів, найгостріші причини руйнування трудового потенціалу виявляються в економічній, соціальній і правовій сферах. Об'єктивно постає необхідність його стимулювання до високопродуктивної праці за рахунок використання мотиваційного механізму у вигляді системи, що поєднує матеріальні, соціальні та моральні стимули.

Машинобудування на сьогоднішній день є однією з перспективних галузей економіки України. На жаль, після значного спаду виробництва у 2009 році, галузь не відновила свою діяльність на до кризовий рівень. Аналізуючи статистичні дані, нами виявлено, що протягом 2013 року відбулося поступове зниження обсягів реалізації машинобудівної продукції порівняно з минулим 2012 роком. З вищенаведеного можна зробити висновок, що в галузі існує ціла низка проблем, які необхідно вирішувати. Особливого значення, на нашу думку, набуває питання формування дієвого мотиваційного механізму використання трудового потенціалу підприємств машинобудування як важливого елементу спонукання працівників до ефективної та продуктивної праці[1].

Як свідчить аналіз літературних джерел, на успішну продуктивну діяльність працівника впливає як зовнішня мотивація: за допомогою матеріальних (грошових та не грошових) та нематеріальних (моральних, трудових) стимулів, а також внутрішня. Адже працівник обов'язково повинен отримувати від своєї праці задоволення, здійснювати її через інтерес та особистісну значущість, тобто бути внутрішньо мотивованим. Відповідно існує якісна характеристика мотивів, згідно якої мотиви поділяються на внутрішні, коли для особистості має значення діяльність як вона є, та зовнішні, при якій на перший план виходять інші потреби людини (заробітна платня, повага, престиж тощо). Загалом, на формування мотивів до розвитку трудового потенціалу працівника впливає комплекс різноманітних чинників: природне здоров'я, виховання, творча атмосфера сім'ї, освіта, трудовий колектив, зовнішнє середовище з притаманною системою соціального захисту, культурою, рівнем життя, станом трудових відносин, попит на працю, методи її заохочення, поширені ціннісні орієнтації, національні особливості трудового менталітету, ставлення до прояву творчості, конкурентне середовище, тощо [3].

Відтак, в практичній діяльності в організації слід створювати такі умови, щоб працівники сприймали свою працю як усвідомлену діяльність, що є джерелом самоудосконалення і основою їх професійного і службового зростання. Основними важелями мотивації тут служать стимул-реакції (рівень заробітної плати, нагородження і ін.) і мотиви (внутрішні установки людини). Значну роль в трудовій мотивації грають цінності – уявлення суспільства в цілому, соціальної групи і окремої людини про головні цілі життя і діяльності.

На рівні виробничої організації мотиваційний механізм повинен гарантувати: нормальну зайнятість працівників; надання рівних можливостей персоналу для професійного і службового просування; узгодженість рівня оплати праці з отриманими результатами; створення умов безпеки трудової діяльності; підтримка в колективі здорового психологічного клімату і ін.

Основним засобом, який спонукає людей до діяльності, є мотиваційний механізм. Враховуючи напрацювання фахівців в цій сфері, зазначимо, що мотиваційний механізм - це саморегулююча система мотивів та стимулів, сформована на базі індивідуальних потреб найманих працівників, але реалізованих через колективний (приватно-груповий) інтерес більшості. Мотиваційний механізм повинен включати елементи з різною тривалістю їх життєвого циклу: довготривалі, ті, що змінюються тільки зі змінами людської природи (традиції суспільства, культура), короткотривалі, які змінюються разом із соціально-економічною або виробничою ситуацією, і середньострокові. Такий склад мотиваційного механізму забезпечить його стійкість шляхом зміни найбільш рухливих елементів [4].

На рівні галузі його сутнісна характеристика, структура, елементи та спрямованість розглядаються на трьох взаємозалежних рівнях: галузі, працівника, роботодавця. При цьому на кожному з рівнів визначається мета та засоби для її досягнення, види мотивацій та результативність трудової діяльності, досягнутий мотиваційний ефект.

Розглядаючи мотивацію через призму поділу її на матеріальну і нематеріальну, відзначимо, що західні вчені вважають, що для сучасних працівників найбільш вагомими є самовираження за допомогою роботи та особистий внесок у кінцевий результат виробництва, тобто нематеріальні методи стимулювання праці. Стосовно досліджуваних нами підприємств українського машинобудування, нематеріальна мотивація широко поширена у вигляді різноманітних негрошових винагород. Враховуючи ж економічне становище, яке склалося в Україні і рівень середньої заробітної плати в машинобудуванні, відзначимо, що матеріальне стимулювання є, на наш погляд, першочерговим у даній ситуації. Так, у 2012 році номінальна середня заробітна плата в машинобудуванні становила 3061 грн., а реальна заробітна плата в цінах 2007 року - 1957 грн. У порівнянні з 2007 роком номінальна заробітна плата збільшилася на 122,05 %, а реальна - лише на 41,96 %. Заборгованість з виплати заробітної плати на

1.01.2013 р. становила 268,2 млн. грн., тобто більше 52% від усієї заборгованості по промисловості України. За даними Державного комітету статистики України 10,39 % працівників машинобудування отримали оплату за менш ніж 50% відпрацьованого робочого часу [2].

Досліджуючи трудовий потенціал машинобудування України, можна виділити певні тенденції, а саме: висока плинність (кількість працюючих у галузі в 2012 р. зменшилося на 2,7 % (на 16500 чол.) порівняно з 2011 р.) [2] і старіння кадрів, зниження ефективності використання робочого часу, нестабільність динаміки продуктивності праці, підвищення показників вимушеної неповної зайнятості, постійна необхідність перенавчання та підвищення кваліфікації працівників. Отже, можна зробити висновок про необхідність поєднання матеріального і нематеріального стимулювання трудового потенціалу підприємств машинобудування з урахуванням зазначених проблем і приділення їм особливої уваги.

На нашу думку, в сучасних економічних умовах, формування систем мотивації та стимулювання трудової діяльності вимагає посилення їх державного регулювання шляхом впливу на відтворення та розвиток трудового потенціалу за рахунок соціально-економічних, законодавчих та адміністративних важелів.

На рівні підприємств галузі за державної підтримки необхідно забезпечити поліпшення безпосередніх умов праці, зростання розмірів основних доходів, запровадження системи мотивації, яка базується на матеріальних, моральних та соціальних стимулах, проведення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу, тощо.

#### Література

1. Державний комітет статистики України. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>
2. Праця України в 2012 році. Статистичний збірник. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>
3. Семикіна М.В. Особливості взаємозв'язку мотивації праці і національного трудового менталітету/ М.В.Семикіна//Економіка і управління. – 2012. - №5. – с. 85-91.
4. Тертична Л.І. Мотиваційні механізми як складова інноваційної діяльності підприємств в умовах глобалізації.[Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/Portal/Soc\\_gum/Traev/2008/78.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/Portal/Soc_gum/Traev/2008/78.pdf).

Новицький К.О., аспірант  
Інститут інноваційного провайдингу, м. Київ, Україна

### ОЦІНКА ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТЕВІЇ ЯК ПРИРОДНОГО НИЗЬКОКАЛОРИЙНОГО ЦУКРОЗАМІННИКА

Зростаючий світовий попит на природні цукрозамінники обумовлює необхідність збільшення їх виробництва. Природно-кліматичні умови в Україні, насамперед в Криму, дозволяють вирощувати стевію, інноваційні продукти на основі якої користуються все більшим попитом. Важливе значення для збільшення виробництва цієї унікальної за своїми якостями рослини має зацікавленість підприємців інвестувати свої кошти в вирощування та переробку стевії. Щоб переконати підприємців в ефективності виробництва стевії, потрібно дати оцінку її інноваційному потенціалу як природного низькокалорійного цукрозамінника, чому сприяє розробка інноваційного бізнес-проекту.

Сутність та теорія оцінки потенціалу економічних об'єктів займає важливе місце у дослідженнях провідних зарубіжних та вітчизняних вчених, серед яких М. Портер, М. Мескон, А. А. Томпсон, В. Гесць, В. Яковенко, Н. Краснокутська, Є. Лапін. Розгляду проблем, що пов'язані з інноваціями та інвестиціями присвячені праці Р. Брейлі, Е. Долана, П. Друкера, Ф. Котлера, Г. Фостера, В. Ковалева, Т. Червінської та інших, дослідженню алгоритму та методичних підходів до оцінки інноваційного потенціалу нововведень в аграрній сфері – С. Володіна.

Мета дослідження – розглянути оцінку інноваційного потенціалу природного цукрозамінника – стевії для визначення економічної доцільності її виробництва на прикладі бізнес-проекту.

Виробництво нової для України культури зосереджене в середньо і дрібнотоварних підприємствах центральної та південної України. Ємність внутрішнього ринку стевії у сухому листі становить 3000 т, нині в нашій країні реально вирощується всього 60 т.

Суттєвою проблемою збільшення виробництва цієї цінної рослини, з одного боку, є неусвідомлення повною мірою в суспільстві значення продукції на основі стевії та її високої ефективності, з другого – наука повинна запропонувати необхідні наукові розробки інтенсивної технології вирощування насіння стевії з усіма її елементами. Крім того, переробку, торгівлю ускладнюють конкуренти природного цукрозамінника – імпорتنі синтетичні солодкі речовини, які нині широко застосовуються в Україні і є екологічно небезпечними для здоров'я людини.

Створити умови для стабільного і ефективного вирощування стевії, як природного цукрозамінника, дозволяє розроблений Інститутом інноваційного провайдингу та Інститутом біоенергетичних культур і цукрових буряків НААН інноваційний бізнес-проект з виробництва стевії.

Інноваційний проект забезпечує вирощування стевії як природного низькокалорійного цукрозамінника за рахунок підвищення продуктивності та якості, використання інноваційних технологій, задіяння ресурсу ринку та новітніх досягнень науки та виробництва.

Виробництво з використанням технології вирощування нових, покращених та модернізованих сортів стевії, сучасної агротехніки на основі біологізації, новітніх форм організації виробництва сприяють одержанню урожайності 2-2,5 т/га, сухого листа з подальшою переробкою його на продукцію харчової, косметичної, фармакологічної, хімічної промисловості та інших видів продукції.

Незважаючи на існуючі ризики: надмірне ввезення традиційних видів палива; проблеми з вирощуванням якісного насіння та отримання розсади; значне застосування ручної праці (вирощування і садіння розсади, ручне прополювання); конкуренти стевії – імпортовані синтетичні солодкі речовини, які нині широко застосовуються в Україні, – інноваційна технологія, що є основою використання нових сортів стевії, таких як «Берегиня» і «Славутич», дозволить перейти на спрощені технології вирощування садивного матеріалу, значного скорочення витрат на вирощування природного цукрозамінника і заощадить ресурсно-виробничу базу.

Важливим аргументом для підприємців є визначення інноваційного потенціалу стевії. В зв'язку з цим розглянемо докладніше інноваційні рішення запропоновані в бізнес-проекті:

1. У виробництві: використання вітчизняних сортів стевії з врожайністю сухого листа – на рівні 2,0-2,5 т/га; агротехніка на основі біологізації; оптимальні умови кооперованих поставок і реалізації; адаптована до природних ґрунтово-кліматичних і агроекологічних умов інтенсивна технологія вирощування стевії.

2. У технологіях: інтенсивна технологія вирощування стевії забезпечує отримання високоякісного листа; нові елітні сорти стевії мають вміст дитерпенових глікозидів – 15-20%, що забезпечує високу прибутковість виробництва (рентабельність 91%).

3. У комерції: передача ліцензійних прав на використання об'єктів інтелектуальної власності; стабільні умови контрактації; зменшення собівартості на 20%; екологічно чиста продукція.

Механізмом залучення підприємницьких структур для контрактації наукомісткої продукції стевії як природного низькокалорійного цукрозамінника є комерційна концесія, яка передбачає передачу ліцензійних прав на використання об'єктів інтелектуальної власності та ексклюзивних прав на розповсюдження технологій і реалізацію продукції.

Економічна ефективність вирощування стевії досягається завдяки зменшенню собівартості продукції на основі інтенсифікації виробництва; підвищенню конкурентоспроможності продукції і суб'єкта господарювання; підвищенню ефективності виробництва за рахунок використання інноваційної технології вирощування стевії.

Соціальна ефективність вирощування стевії на площі 50 га полягає в наступному: в результаті розробки та освоєння в межах проекту високоефективних моделей вирощування стевії, глибоких структурних і якісних змін буде створена стабільна база для функціонування виробництва екологічно чистої продукції. Крім того, згідно проведеним розрахункам, будуть створені нові робочі місця для 1105 осіб протягом 8 місяців та для 200 осіб у сезон підготовки розсади та догляду за плантаціями; зросте середня заробітна плата робітників на вирощуванні і збиранні, в основному механізаторів; власники земельних паїв одержать орендну плату, інші послуги; підвищиться кваліфікація кадрів у зв'язку з необхідністю експлуатації складної техніки, застосуванням хімічних речовин та вирішення агротехнічних проблем.

Екологічна ефективність забезпечується раціональним використанням факторів довкілля; зменшенням негативного впливу на природні ресурси; поєднанням економічних та екологічних цілей у виробництві; отриманням екологічно чистої та високоякісної продукції.

Таким чином, оцінка інноваційного потенціалу стевії дозволяє зацікавити виробничі і комерційні структури, які працюють у сфері створення екологічно чистої продукції для населення, інвестувати кошти в організацію в Україні підприємницької мережі з вирощування і переробки цього цінного природного низькокалорійного цукрозамінника. Застосування суб'єктами господарювання зазначеного бізнес-проекту дозволить вирішити низку соціально-економічних проблем: прискорити впровадження інноваційних технологій вирощування та переробки стевії для заміни штучних цукрозамінників натуральними підсолоджувачами із листа стевії; забезпечити виробництво лікувальної продукції із стевії для хворих цукровим діабетом; залучити підприємницькі ресурси на умовах комерційної концесії.

Система проектування показує шлях, як залучити бізнесменів на свій бік, проте необхідно вирішити питання підтримки цього виробництва, без якої не можливий розвиток виробництва стевії в Україні.

Носова Т.І., аспірант  
Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського,  
м. Донецьк, Україна

### **ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ КАТЕГОРІЇ «ПОТЕНЦІАЛ»**

В умовах ринку, що характеризуються нестабільністю цілей підприємства, обумовленою мінливістю попиту та пропозиції, цін на товари і фактори виробництва, змінами в конкурентному середовищі й іншими макро- і мікроекономічними факторами, однією з першочергових задач керівництва підприємства стає формування й оцінка поточних і перспективних можливостей підприємства, тобто

його потенціалу. Це викликано, насамперед, необхідністю забезпечення ефективності функціонування і зміцнення конкурентоспроможності на ринку.

Термін «потенціал» з'явився у науковій літературі наприкінці 70-х років ХХ. Саме в цей час в науковій літературі з'явилося багато дискусій з даної проблематики. Так, потенціал як економіка категорія «становить наявні можливості, ресурси, запаси, засоби, що можуть бути використані для досягнення, здійснення будь-чого» [1, с.7]

Аналіз публікацій з проблеми формування й оцінки потенціалу виявляє її недостатнє теоретичне обґрунтування на рівні підприємства. Основна маса публікацій з теорії потенціалів присвячена такій категорії як економічний потенціал підприємства.

Аналіз економічної літератури показав, що коло визначень економічного потенціалу підприємства дуже широке – від надзвичайно вузького його розуміння як річного обсягу виробництва продукції до таких загальних категорій, як соціально-економічна система.

Марушков Р.В. [2, с. 5] в своєму дисертаційному дослідженні визначає потенціал підприємства як «здатність підприємства забезпечувати своє довгострокове функціонування та досягнення стратегічних цілей на основі використання системи наявних ресурсів».

В цілому погоджуючись з трактуванням категорії «потенціал» Рєпіної І.М., що потенціал – це сукупність ресурсів (трудових, матеріальних, технічних, фінансових, інноваційних і т.п.), навичок і можливостей керівників, спеціалістів та інших категорій персоналу щодо виробництва товарів, здійснення послуг, отримання максимального доходу (прибутку) і забезпечення сталого функціонування та розвитку підприємства [3, с.5], але хотілось би зрозуміти про який саме розвиток йдеться мова.

Група авторів на чолі з Д. Черниковим, С. Беловим, Є. Фігурновим під «потенціалом» розуміють сукупність необхідних для функціонування або розвитку системи різних видів ресурсів [3,с.7]. Проте залишається не досить зрозумілим, які саме ресурси науковці мають на увазі, оскільки комбінація ресурсів в залежності від виду діяльності підприємства відрізняється.

А.А.Мазараки, Л.О.Лигоненко, Н.М. Ушакова визначають категорію «потенціал» в якості можливостей підприємства для забезпечення ефективності його функціонування [4,с.200]. Проте, на наш погляд дане ствердження суб'єктивне, оскільки можливості є у кожного підприємства, але не всі можуть їх ефективно використовувати.

Провідні фахівці в галузі оцінки потенціалу підприємства Балацький О. Ф., Лапін Є.В., Акуленко В.Л. визначають потенціал підприємства як «сукупні можливості підприємства визначати, формувати і максимально задовольняти споживачів в товарах та послугах в процесі оптимальної взаємодії з навколишнім середовищем і раціонально використовувати економічні ресурси [5, с. 325]».

Вважаємо в рамках нашого дослідження найбільш прийнятною є точка зору Олексюка О.І., який визначає потенціал як «максимально можливу сукупність активних і пасивних, явних і прихованих альтернатив (можливостей) якісного розвитку соціально-економічної системи підприємства у певному середовищі господарювання (ситуаційно-ринкова складова) з урахуванням ресурсних, часових, соціокультурних та інших обмежень [6, с. 36]». Оскільки, сукупність прихованих можливостей виступає міцною конкурентною перевагою.

Таким чином, можна зробити висновок, що потенціал підприємства – це комплексне багатоаспектне поняття, яке враховує не тільки явні ресурси підприємства, а й намагається реалізувати приховані можливості зростання.

#### Література

1. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посіб. / Н. С. Краснокутська. – К. : Центр навч. л-ри, 2005. – 352 с.
2. Марушков, Р. В. Оценка использования экономического потенциала предприятия (на примере предприятия печатной отрасли) [Текст]: автореф. дис. канд. экон. наук: 08.06.2000 / Р. В. Марушков – М., 2000. – 39 с.
3. Федонін О.С., Рєпіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: [навч. посіб] / О.С. Федонін, І.М. Рєпіна, О.І. Олексюк. – Вид. 2-ге, без змін. К.: КНЕУ, 2006. – 316 с.
4. Мамонов К.А. Угоднікова О.І. Економічний потенціал: теоретичні аспекти та лінія трансформації[текст] / К.А. Мамонов // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2009. - №26.- С 198-202.
5. Балацький О.Ф., Лапін Є.В., Акуленко В.Л. Экономический потенциал административных и производственных систем: Монография / Под общ. ред. О.Ф. Балацкого. - Сумы :Университетская книга, 2006. - 972 с.
6. Олексюк О.І. Організаційний розвиток у контексті управління потенціалом і підприємств О. І. Олексюк // Проблеми формування ринкової економіки. Випуск 8.— К. : КНЕУ, 2000.— С. 34—38.

Обиденнова Т.С., асистент  
Українська інженерно-педагогічна академія, м. Харків, Україна

#### РЕСУРСНО-ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ ПІДХІД: ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПРИ ЗДІЙСНЕННІ СТРУКТУРНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ

На сьогоднішньому етапі розвитку економічних відносин в Україні діяльність підприємств машинобудування вимагає негайних інноваційних трансформацій. Цими трансформаціями виступають

структурні перетворення. Безумовно, ефективність структурних перетворень залежить від процесу управління. Доцільність обраного підходу до управління структурними перетвореннями машинобудівних підприємств зумовлює обмеженість ресурсів виробництва та застосування функцій управління в реальній діяльності промислового підприємства України.

Ресурсно-функціональний підхід до управління є поєднанням двох «класичних» підходів до управління: ресурсного підходу та функціонального підходу.

Багато науковців (Саєнко С.Г. [1], Кібук Т.М. [2], Іваненко В. О. [3] та інші) вивчали особливості застосування ресурсного підходу до управління. Сутність ресурсного підходу полягає у тому, що для досягнення результату підприємство повинно використовувати фактори виробництва - обмежені ресурси. Завдяки цьому підходу до управління, підприємство представлене як сукупність ресурсів (матеріальних і нематеріальних) які надають можливість керівництву підприємства розробляти і впроваджувати конкурентну стратегію функціонування і розвитку та дозволяє визначити фактори, що зумовлюють конкурентні переваги підприємства, їх зміну в залежності від впливу різних чинників. Однією з переваг ресурсного підходу є те, що цей підхід дає змогу чітко зрозуміти зв'язок між внутрішнім і зовнішнім середовищем підприємства, при цьому мати змогу проаналізувати сильні та слабкі сторони підприємства, а також можливості і загрози зовнішнього середовища.

Особливості застосування функціонального підходу до управління вивчали такі науковці як Колесов О.С., Вацьківська А.В [4], Філіна С.В. [5], Кашуба Я. М. [6] та інші. Функціональний підхід до управління розглядає машинобудівне підприємство як сукупність функцій, які потрібно реалізувати з метою досягнення цілей, що були поставлені керівництвом. При цьому підході можна чітко виявити які процеси ефективні та шляхом порівняння можливо виключити ті процеси які дублюються й є неефективними в процесі досягнення мети підприємства на різних етапах реалізації функцій управління.

Застосування функціонального підходу до управління підприємством має ряд недоліків, а саме: неможливість визначити відповідального за кінцевий результат виконуваної роботи та відсутність реалізації комплексного контролю над технологією; відсутність зв'язку між окремими частинами технологій підприємства; відсутність комплексної характеристики технологій виконання роботи; високі накладні витрати; слабка інформаційна підтримка. Позбавитися впливу цих факторів можливо лише шляхом застосування функціонального підходу у комплексі разом з іншими підходами, в залежності від об'єкту управління, що надасть змогу підприємству завжди бути попереду інших.

Спираючись на аналіз наукових праць дослідників питань підходів до управління підприємствами можна зробити висновок, що кожен з підходів має як переваги так і недоліки. Для дослідження питань структурних перетворень машинобудівних підприємств доцільним є використання не якогось окремого підходу, а підходу до управління через функції управління шляхом аналізу та використання наявних ресурсів підприємства, що створюють конкурентні переваги підприємств машинобудування.

В умовах, коли більшість машинобудівних підприємств знаходяться в кризовому стані, гостро відчувається обмеженість ресурсів виробництва, на перший план виступає необхідність застосування підходу до управління підприємством та усіма процесами усередині, спираючись на усі наявні ресурси підприємства. Це можливо втілити лише реалізуючи усі функції управління використовуючи наявні ресурси підприємства. Таким чином, сьогодні при управлінні структурними перетвореннями машинобудівних підприємств доцільно використовувати ресурсно-функціональний підхід, що дозволить підвищити конкурентоспроможність підприємства шляхом використання наявних ресурсів підприємства та дозволить реалізовувати функції менеджменту підприємства найефективнішим способом.

#### Література

1. Саєнко С.Г. Основные подходы к определению сущности и структуры инновационного потенциала / С.Г. Саєнко // Вісник Запорізького національного університету. – 2012. - №1(13), 2. – с.28-33.
2. Кібук Т.М. Дослідження підходів до оцінювання стратегічного потенціалу підприємства.[Електронний ресурс] – Режим доступу
3. Іваненко В. О. Ресурсний підхід до облікового відображення процесів виробництва промислової продукції / В. О. Іваненко // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2012. - № 1(26). – с. 106 – 111.
4. Колесов О.С., Вацьківська А.В. Сучасні підходи до стратегічного управління розвитком підприємства в умовах господарювання / О.С Колесов., А.В. Вацьківська // Збірник наукових праць ВНАУ. – 2012. - №2 (64).— с.43-49
5. Філіна С.В. Порівняльна характеристика основних підходів до управління. [Ел. ресурс] – Режим доступу://www.viem.edu.ua/konf2/art.php?id=1105
6. Кашуба Я. М. Вибір методів та підходів стратегічного управління розвитком підприємництва/ Я. М Кашуба.// Економіка та держава. – 2011. - №9. – с.16-22

Овчарук М.М., аспірант  
Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

#### ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СИСТЕМІ ЧИННИКІВ ВПЛИВУ

Людина в системі суспільного виробництва та економічних відносин посідає центральне місце. Вона визначає цілі та напрями розвитку виробництва, організовує його. Ефективність економіки будь-якого суспільства визначається насамперед якістю наявного трудового потенціалу. Проблеми розвитку



трудового потенціалу України набувають дедалі більшої актуальності, що потребує пошуку чинників підвищення його ефективності.

Дослідженню різних аспектів формування та реалізації трудового потенціалу присвятили наукові праці такі визначні вчені, як Д. Богиня, О. Грішнова, В. Грищенко, А. Колот, Е. Лібанова, О. Новікова, В. Онікієнко, М. Семикіна та інші українські вчені.

Метою дослідження є визначення чинників підвищення ефективності використання трудового потенціалу.

Соціально-економічний розвиток будь-якого суспільства базується, насамперед, на ефективному використанні трудового потенціалу. Україна завжди мала якісну робочу силу з високою загальною і професійною освітою та задовільними фізичними, фізіологічними і психофізіологічними характеристиками [1]. Ефективність використання трудового потенціалу – це узагальнююче поняття оцінки системи менеджменту в плані забезпечення повної реалізації соціально-трудова відносин на макрорівні [2]. Величина трудового потенціалу країни (регіону) більшою мірою залежить від демографічної ситуації, яка включає у себе загальну чисельність населення, структуру, тривалість життя, рівень народжуваності та смертності. Демографічні фактори впливають в основному на кількісну складову трудового потенціалу. Але, як зазначає ряд дослідників, їх вплив не зводиться лише до кількісних тенденцій, оскільки виявляється у формуванні демографічної якості населення через його генофонд, стан здоров'я, тривалість активного періоду [3].

Рівень трудового потенціалу регіону формується завдяки взаємодії чинників соціального, економічного та демографічного характеру з урахуванням особливостей геополітичного та культурно-історичного розвитку регіонів. Отже, трудовий потенціал регіону можна розглядати як сукупну, складну характеристику, яка динамічно розвивається, змінюється залежно від дії об'єктивних та суб'єктивних чинників (рис.1).

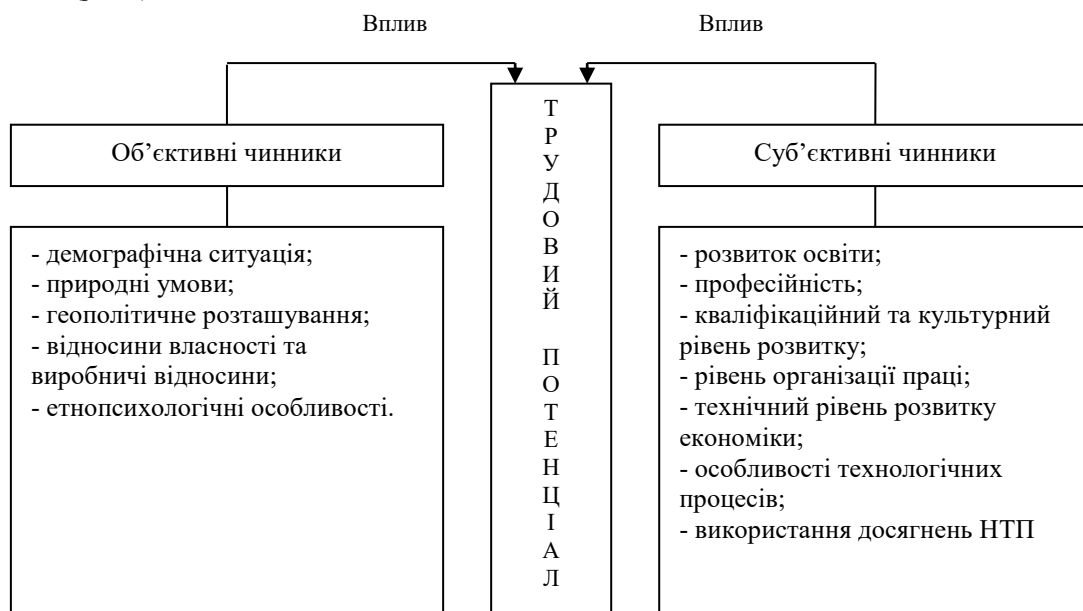


Рис. 1. Чинники впливу на формування трудового потенціалу

\* - складено автором на основі [4, 5]

Демографічні умови визначають ступінь забезпечення регіонів трудовими ресурсами внаслідок зміни чисельності населення, природного зростання, рівня смертності, статевовікової структури, стану здоров'я, тривалості життя [6]. При повільному зростанні населення і тим більше при його скороченні, збереження наявних трудових ресурсів стає одним із головних загальнодержавних завдань. Гострою соціально-демографічною проблемою є не стільки зменшення чисельності населення, скільки трансформація його вікової структури [3]. Щодо суб'єктивних чинників, основну роль відводять освіті, оскільки саме освіта визначає якість робочої сили.

Стан та розвиток кожного з чинників залежить від вчасного та повноцінного фінансування системи державного регулювання. Тому є потреба у розробці механізмів формування трудового потенціалу регіонів, складність та проблематичність чого обумовлюється надзвичайно широкою сферою їх дії, починаючи з демографічної політики, завершуючи інтенсивністю розвитку наукового потенціалу [1].

Створення правових, економічних, соціальних та організаційних має бути метою державної політики розвитку трудового потенціалу, щодо його збереження, відтворення та розвитку, спрямованих на створення умов для:

- поліпшення природної бази формування робочої сили;
- отримання професійно-технічної та вищої освіти, професійних послуг з підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації відповідно до суспільних потреб;
- запобігання масовому безробіттю;
- посилення відтворювальної, стимулюючої і регулюючої функції заробітної плати;
- забезпечення соціального захисту працюючого населення [5].

Україна значно поступається за рівнем розвитку трудового потенціалу розвинутих країнам, це проявляється у низькому рівні якості життя, недостатньому фінансуванні трудового розвитку, що призводить до негативних соціально-економічних наслідків.

Головною функцією трудового потенціалу є формування робочої сили, її розподіл і використання, забезпечуючи прогресивний розвиток суспільства. Формування трудового потенціалу вимагає визначення стратегічних цілей, які умовно можна поділити на соціальні, демографічні та економічні. До соціальних можна віднести: підвищення рівня життя та особистих доходів населення, так як рівень добробуту є похідним від конкурентоздатності людського потенціалу, сповільнення процесів трудової міграції працездатного населення, створення умов для реалізації носіями трудового потенціалу професійних знань, навичок та здібностей. Їх розвиток сприятиме безпосередньому впливові на якість трудового потенціалу. Демографічні цілі – забезпечення духовного й фізичного здоров'я нації, та насамперед дітей, молоді, жінок, збільшення тривалості життя, оптимізації вікового складу населення, оскільки висока питома вага молоді, працездатного населення позитивно впливає на соціально-економічне зростання. Економічні цілі полягають у підвищенні попиту на кваліфіковану працю завдяки створенню нових сфер прикладання праці, створенню умов для підвищення якості трудового потенціалу.

#### Література

1. Черчик Л. М. Чинники формування трудового потенціалу регіону / Л. М. Черчик // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Серія «Економіка». – 2012. – Випуск 4 (60). – с.257-264.
2. Побережна Н. М. Умови, чинники та резерви підвищення ефективності використання трудового потенціалу [Текст] / Н. М. Побережна, І. В. Куліш // Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». – Харків : НТУ «ХПІ». – 2011. – №30. – С. 136–139.
3. Бражко О. В. Вплив людського потенціалу на соціально-економічний розвиток України / О. В. Бражко // економіка та держава. – 2009. – №7. – с.97-99.
4. Мороз В.М. Система трудового потенціалу країни: теоретичні основи формування дефініцій / В. М. Мороз // Економіка та держава. – 2009. – №2. – с. 107-109.
5. Лич В. М. Трудовий потенціал: теорія та практика відтворення / В. М. Лич. – К. : Науковий світ, 2003. – 313 с.
6. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / Л. В. Шаульська // НАН України. Ін-т економіки пром-ті. – Донецьк, 2005. – 502 с.

Орлик С. В., к.е.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### ТЕОРЕТИЧНЕ ТА ПРАКТИЧНЕ ЗАСТОСУВАННЯ КАТЕГОРІЙ ДОХІДНОСТІ ТА ЦІННОСТІ ЯК БАЗИ ДЛЯ ОПОДАТКУВАННЯ НЕРУХОМОГО МАЙНА НАПРИКІНЦІ XVIII – ПОЧАТКУ XX СТ.

У процесі дослідження еволюції системи оподаткування нерухомого майна в Російській імперії наприкінці XVIII – початку XX ст. було встановлено, що базою оподаткування нерухомого майна, відмінного від землі, була його дохідність або цінність. Саме тому доцільно визначитися з цими політико-економічними категоріями, розглянути пріоритети наукової думки, яких дотримувалися тогочасні дослідники даного питання.

Як відомо, використанню нерухомого майна передують накопичення запасів, активів у вигляді будівель, споруд, землі, які можна вважати багатством їх власника. Тобто джерелом отримання доходу виступає власність, яка має певне відособлене від власника існування, при цьому незалежно від того, здається дане майно в оренду чи використовується власником самостійно. У досліджуваній період питання дохідності та цінності нерухомого майна вивчалось науковцями того періоду, зокрема Г. Содовським, В. Твердохлебовим, А. Ісаєвим та ін. На той час активно підтримувалася думка німецьких економістів відносно двоякості поняття доходу: по-перше, дохід як надходження відомої кількості благ до особи, яка їх отримує (особистий дохід – Einkommen), по-друге, дохід становить результат відомої виробничої сили, без відношення до особи (дохід від об'єкта – Ertrag) [1, с. 1].

Що стосується цінності нерухомого майна, то економісти другої половини XIX – початку XX ст., які будь-яким чином торкалися цієї проблеми використовували відомі в економічній науці теорії, зокрема теорії корисності А. Шторха, Ж. Б. Сея, Б. Гільденбранда, К. Кніса, теорії попиту і пропозиції Ф. Бастіа, Г. Д. Маклауда, юридичної теорії Реслера, теорії суб'єктивної цінності Б'юмом Баверка, трудової теорії вартості В. Петті, А. Сміта, Дж. Лока, Д. С. Стюарта, Д. Рікардо, К. Маркса (враховуючи всі суперечності, які виникали між авторами теорій в їх межах), та прагнули віднайти раціональне зерно у

визначенні цінності для окремого об'єкта дослідження такого, як нерухоме майно, маючи за ціль не абстрактне вивчення процесу її визначення, а віднайдення обґрунтованого конкретного вартісного показника, який би став базою для оподаткування нерухомого майна. В такій вузькій проблемі виникла необхідність привести явища до узагальнюючої універсальної основи, яка була б найбільш об'єктивною і найменше залежала б від окремих випадків. Якщо, визначаючи суб'єктивну цінність в широкому розумінні вдаватися до вивчення окремих випадків та індивідуальних фактів, що враховують різноманітність смаків, уподобань, звичок людей, від яких залежить суб'єктивна цінність, то це обумовить необхідність вивчення психології людини, в котрій виникає та чи інша потреба в певних речах або їхнього впливу на формування ціни. Крім того, суб'єктивну цінність не слід ототожнювати з корисністю, яка з'являється виключно у випадках принесення користі. Суб'єктивна цінність може виникати в будь-якому випадку: навіть якщо предмет або його частина не мають користі, а також, коли від цього є певна вигода (задоволення), пов'язана із володінням чи придбанням.

Враховуючи, деякою мірою, вищезазначені теоретичні основи даного питання, у досліджуваній період цінність нерухомого майна з метою оподаткування визначалася у взаємозалежності з дохідністю. Цей зв'язок законодавчо закріплювався у затверджених 8 червня 1893 р. «Правилах оцінки нерухомого майна для оподаткування земськими зборами» [2], де зазначалося, що нерухоме майно оцінюється за середньою чистою його дохідністю, яку можна встановити за орендними платами. Для міської нерухомості відношення дохідності до цінності майна встановлювалося в межах від 3 до 6%. Таку залежність нами запропоновано виразити формулою (1):

$$\frac{X\%}{100\%} = \frac{\text{ЧД}}{\text{Оц. Н}} \quad (1)$$

де Оц.Н – оціночна вартість нерухомого майна або капітал;

ЧД – чистий доход; X% – законодавчо встановлений відсоток.

Через неможливість проведення оцінки нерухомого майна за середньою чистою його дохідністю дохідність майна встановлювалася на основі цінності майна, тобто за визначенням матеріальної цінності будівлі, за кубічним утриманням споруди або квадратному утриманні частин споруди: підлоги, стелі, стін і т. і., з урахуванням стану, місцезнаходження, вартості землі під забудовою та інших особливостей. Тобто, базою для оподаткування було визначено дохідність майна, яку можна визначати через об'єктивну прибуткову цінність нерухомого майна. Крім того, тісний зв'язок цінності з дохідністю нерухомого майна змушував розглядати його цінність через призму дохідності і відсіювати ті частини цінності, які не приносили доходу, хоча, безумовно, вони впливали на матеріальну вартість. Слід відмітити, що на практиці спосіб вироблення норми оцінки за цінністю міського нерухомого майна не набув популярності. Лише Новгородська та Херсонська губернії імперії обрали цінність як основу для визначення дохідності нерухомості, а всі інші губернії віддали перевагу принципів оцінки за середньою чистою дохідністю, використовуючи для цього квартирні плати [3, с. 1].

Оскільки оподаткування нерухомого майна формувалося за прибутковим принципом оподаткування, можемо зробити висновок про те, що використання доходу у ролі бази для оподаткування податком на нерухоме майно можна кваліфікувати як зародження прибуткового оподаткування в Російській імперії після відміни подушного оподаткування. Підтвердження цієї думки знаходимо у праці А. Сміта «Добробут націй». Дослідження про природу та причини добробуту націй» [4], де зазначалося, що саме рента з будівель або наймана плата складала базу оподаткування нерухомого майна.

Нами встановлено розмір характерної для міст природної міської земельної ренти, яка утворюється у зв'язку з обмеженістю ресурсу землі в містах та внаслідок взаємодії наявних характеристик ресурсу, у т.ч. й будівлі, загального прогресу та розвитку інфраструктури міста. Крім того, оцінена можливість утворення для міського нерухомого майна диференціальної I та II, монопольної й абсолютної ренти.

Таким чином, сучасні підходи до встановлення бази оподаткування нерухомого майна, відмінного від землі, повністю протилежні вищевикладеному історико-економічному досвідові. Відповідно до статті 265 Податкового кодексу України [5] базою оподаткування є житлова площа об'єкта житлової нерухомості, в тому числі його часток – метри квадратні житлової нерухомості, які мають однаково оподатковуватися в різних містах України без урахування місцезнаходження нерухомого майна, його вартості та ефективності використання. Такий підхід порушує принцип справедливості в оподаткуванні.

Крім того, протягом усього досліджуваного періоду в містах, посадах і містечках Російської імперії, в т.ч. і українських губерніях, застосовувався єдиний податок на нерухоме майно без розподілу на земельний податок та податок на майно. Тоді як земельний податок справлявся лише до земель сільськогосподарського призначення та земель, які не входили до складу міської території. Історичний досвід застосування єдиного майнового податку має широке підтвердження в сучасній практиці оподаткування міського нерухомого майна більшості держав об'єднаної Європи, США, а починаючи з 1 січня 2013 року, – і в Російській Федерації. Тому запропоновано розглянути можливість застосування єдиного податку на міське нерухоме майно без розподілу на земельний податок та податок на майно.

#### Література

1. Содовский Г. К вопросу о налоге на недвижимые имущества и строения с точки зрения политической экономии и финансового права / Густав Содовский. – С.-Пб. : «Пушкинская Скоропечатная», 1901. – 57 с.
2. Правила оценки недвижимых имуществ для обложения земскими сборами: №9744 от 8 июня 1893 г. // ПСЗ. – изд. 3-е. – В 33 т. – Офиц. изд. – С.-Пб. : Государственная типография, 1897. – Т. 13. – 1897. – С. 414–419.
3. Методы описания и выработки норм доходности по оценке городских недвижимых имуществ / сост. А. Н. Дядиченко ; Оценочно-экономическое отделение Владимирской губернской земской управы. – Владимир на Клязьме : Типо-литография губернской земской управы, 1905. – 132 с.
4. Сміт А. Добробут націй. Дослідження про природу та причини добробуту націй / Адам Сміт ; під ред. Є. Литвин. – К. : Port Royal, 2001. – 594 с.
5. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010р. №2755 (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс] / Інтернет – сторінка Міністерства доходів і зборів України. – Режим доступу: <http://minrd.gov.ua/nk/rozdil-xii--mistsevi-podatki-i/>

Орлова А.А., к.е.н.  
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## **РОЗВИТОК СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД**

Багатотисячний досвід людства доводить, що успіх у розвитку економіки здобувають лише ті країни, уряд яких постійно піклується про освіченість та професійну підготовку населення, опанування новими знаннями, вміннями. Отримання порівняльних переваг у розвитку економіки країни залежить не стільки від працездатності, скільки від освіченості населення, поширення сучасних професійних знань, передачі наступним поколінням трудової культури, накопичених вмінь, досвіду, професіоналізму, тобто від наявності розвинутої системи професійної підготовки, що відповідає вимогам часу.

В Україні, на відміну від розвинених держав, система професійного навчання не відповідає потребам інноваційного розвитку економіки. З метою пошуку шляхів удосконалення системи підготовки кваліфікованих робітничих кадрів, зокрема шляхом запровадження методів державного регулювання, вважаємо за потрібне звернутися до світового досвіду.

Проведений аналіз засвідчив, що у переважній більшості країн підготовка кваліфікованих робітників забезпечується як приватним, так і державним секторами економіки. Зокрема, досить тривалий час організацію підготовки кваліфікованих робітників в Європі, США, Канаді здійснювали переважно роботодавці в інтересах зростання продуктивності праці, при цьому, як правило, учням не платили зовсім або дуже мало. У більшості випадків уряд брав участь тільки у впровадженні стандартів навчання [2]. Проте протягом останніх двох десятиліть ситуація принципово змінюється – зростає участь урядів у координації навчальних програм, забезпеченні тісного зв'язку професійної підготовки робітників зі змінами у зайнятості, перспективами розвитку високотехнологічних галузей економіки [2].

У більшості країн світу, як свідчить аналіз, держава різною мірою стимулює участь роботодавців у підготовці кваліфікованих робітничих кадрів. Тому найбільш поширеним залишається фінансування професійного навчання робітничих кадрів за рахунок підприємств. Загалом у міжнародній практиці використовується чотири типи фінансування професійного навчання робітників залежно від участі підприємств і держави:

1. Відсутність державного регулювання витрат підприємств на навчання. Характерно для Японії, Швейцарії, Німеччини, де підприємці добровільно здійснюють фінансування професійної підготовки робітників. Проте, на нашу думку, такий підхід може спричинити недостатні обсяги інвестицій підприємств у підготовку кваліфікованих робітників. У Франції, наприклад, згідно із законодавством, кожне підприємство, що налічує більше 10 осіб працівників, повинно відраховувати не менше 1% фонду заробітної плати на цілі підвищення кваліфікації працівників.

2. Державне запровадження прямих фінансових стимулів для підприємств, які організують професійне навчання. Це характерно для Чилі, Німеччини, Великобританії. У свою чергу, Уряди Великобританії, Італії, Швеції покривають до 80% витрат підприємств на найняття та навчання молоді від 16 до 18 років, яка не має повної середньої освіти.

3. Заохочення з боку держави до підписання колективних угоди між профспілками та підприємствами про фінансування професійного навчання підприємцями. Такий тип притаманний більшості індустріальних країн. У Бельгії, Данії, Нідерландах підприємці та профспілки створюють спільні фонди для фінансування навчання працівників згідно з пунктами у колективних трудових угодах.

4. Практикується фінансування державою спільно з підприємцями відпусток працівників на період навчання (курси, підвищення кваліфікації). Цей тип державної підтримки підготовки кваліфікованих робітників використовують у Бельгії та Франції [1].

Порівняльна характеристика моделей підготовки кваліфікованих робітничих кадрів у країнах розвинутої ринкової економіки наведена у табл. 1.

Зауважимо, підготовка робітничих кадрів для машинобудування, електротехніки, будівництва, сільського господарства, металообробки та автомобілебудування здійснюється переважно у професійних школах і технічних гімназіях. В інші галузі робітничі кадри надходять головним чином через дуальну систему профнавчання, яка поєднує навчання на робочому місці з теоретичною підготовкою в

навчальному закладі. Особливо поширена дуальна система профнавчання робітників у Німеччині, Австрії, Данії, Швейцарії. Фінансування дуальної системи охоплює як платежі підприємців, так і державне фінансування [5].

Таблиця 1

Порівняльна характеристика моделей підготовки кваліфікованих робітників у країнах розвиненої ринкової економіки

Країна	Специфічні риси	Переваги
Німеччина	- одночасне функціонування декількох систем підготовки; - фінансування охоплює платежі підприємців, які покривають витрати на практичне навчання та державне фінансування; - дуальна система навчання, яка охоплює підготовку на робочому місці та теоретичне навчання у навчальному закладі	- поєднання навчання на робочому місці з теоретичною підготовкою в навчальному закладі
Великобританія	- стажування на підприємствах доповнюється теоретичними семінарами на спеціальних курсах; - розвинена система учнівства	- держава запроваджує прямі фінансові стимули для підприємств, які організовують професійну підготовку
Франція	- професійна освіта не вважається престижною у суспільстві; - професійні ліцеї – перехідна ланка до вищої освіти; - децентралізована система ПТО; - фінансування здійснюється державою та регіонами, частково підприємствами та домогосподарствами	- законодавчо встановлене здійснення обов'язкових відрахувань усіма підприємствами на потреби профпідготовки; - залучення до розробки й реалізації політики у сфері професійної освіти професійних асоціацій, торгово-промислових палат, профспілок тощо
Швеція	- навчання у професійних школах – перехідна ланка до вищої освіти; - фінансування здійснюється державою	- при підготовці враховуються потреби в робочій силі за професіями даного регіону
США	- різноманітність змісту, форм і методів роботи; - зростання професійного рівня спеціалістів служб управління людськими ресурсами	- збільшення обсягів коштів, які витрачаються на підготовку та підвищення кваліфікації працівників; - застосування новітніх інформаційних технологій
Китай	- фінансування відбувається за рахунок держави та приватних осіб	- зниження плати за навчання для соціально незахищених категорій населення
Японія	- підприємці добровільно беруть участь у фінансуванні професійної підготовки	- державою реалізується принцип «освіта протягом життя»

Примітка: побудовано автором за даними [3; 4; 5; 6; 7].

Професійна підготовка в Європі та Азії має істотні відмінності, що пояснюються традиціями. Наприклад, в Японії і Кореї професійна підготовка у навчальних закладах має загальноосвітній характер, тут загальні професійні навички, доброзичливі відносини, повага, слухняність, дисципліна цінуються більше, ніж спеціальні професійні навички, оскільки останні вже набуваються в рамках навчання на підприємствах упродовж трудового життя. Відповідно школи, навіть професійно-технічні училища, наприклад, у Кореї, роблять акцент на моральному вихованні та дисципліні [7].

Незважаючи на специфічні відмінності важелів державного впливу на розвиток СПКР у різних країнах світу, спільними є такі тенденції:

- посилення ефективності впливу державних важелів на цю сферу (пряма залежність темпів розвитку економіки від якісних змін у системі професійної підготовки населення загалом і підготовки кваліфікованих робітничих кадрів зокрема);
- інноваційний зміст реформ у підготовці кваліфікованих робітників;
- заохочення взаємодії соціальних партнерів у підготовці кадрів.

На прикладі країн, що рухаються у напрямі розбудови постіндустріальної економіки, приходимо до висновку, що ефективний розвиток системи підготовки кваліфікованих робітників в умовах сьогодення – це передусім: 1) орієнтованість на новітні досягнення науки і техніки, сучасні знання, їх постійне оновлення; 2) адаптованість до вимог технологічного розвитку галузей економіки; 3) спрямованість на

відповідність потребам національної економіки, завданням її постійної модернізації, активізації інноваційної діяльності; 4) висока чутливість до коливань ринкової кон'юнктури, що означає швидкі зміни в обсягах, структурі, змісті підготовки у навчальних закладах та на підприємствах за переліком професій, що постійно оновлюється.

#### Література

1. Управління трудовим потенціалом / [Васильченко В.С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П.] — Навч. посіб. — К. : КНЕУ, 2005. — 403 с.
2. Education at a Glance 2004, 2005, 2006, 2007 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.oecd.org/document>.
3. Financing Technical and Vocational Education and Training in China, 2009 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.adb.org/Documents/Books/Financing-TVET-PRC/financing-TVET-PRC-en.pdf>.
4. Foreword by Sarah Elson-Rogers/Sven-Åge Westphalen [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/14/austria\\_en.html](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/14/austria_en.html).
5. Germany's Vocational Education at a Glance. — Federal Ministry of Education and Research (BMBF) Public Relations Department D-53170 Bonn, 2003 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [http://www.bmbf.de/pub/germanys\\_vocational\\_education\\_at\\_a\\_glance.pdf](http://www.bmbf.de/pub/germanys_vocational_education_at_a_glance.pdf).
6. Technology Education in Japan / Shoji Murata & Sam Stern. — 1993 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JTE/v5n1/murata.jte-v5n1.html>.
7. Vocational education and training in Asia [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://scholar.google.com.ua/scholar?q>

Османова З.О., аспірант

Національна академія природоохоронного та курортного будівництва, м. Сімферополь, Україна

### ОБМЕЖЕННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ З БОКУ ЧИННИКІВ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Не зважаючи на динаміку зростання сфери послуг, промисловість на сьогодні залишається однією з провідних, потужних і бюджетоутворюючих галузей української економіки. Згідно з аналізом останніх тенденцій розвитку для більшості промислових підприємств України є характерними спад виробництва, кризове становище чи банкрутство. Більшість вчених пояснюють таку ситуацію нестабільністю зовнішнього середовища, в якому функціонують всі підприємства незалежно від видів діяльності та форми власності. У таких умовах ефективність функціонування підприємств залежить від здатності своєчасно та правильно оцінювати зміни у зовнішньому середовищі, адекватно реагувати на них, і дотримуватися оптимального напрямку розвитку.

Чинники зовнішнього середовища та їхній вплив на діяльність підприємства розглядалися в працях багатьох вчених, серед яких В. М. Ячменьова [5], Г. В. Козаченко [1], Б. З. Мильнер [3], С. Ф. Смерічевський [4], Дж. К. Лафта [2].

Зміни, до яких підприємству необхідно пристосовуватись, формуються у зовнішньому та внутрішньому середовищах підприємства. У зв'язку з цим виникає необхідність конкретизації та розгляду чинників, зміна яких впливає на підприємство і, як наслідок, потребує реагування на ці зміни з боку підприємства. Чинники зовнішнього середовища — це чинники, що впливають на діяльність підприємства, але не підлягають безпосередньому контролю з його боку. Чинники зовнішнього середовища є некерованими та лише частково прогнозованими — підприємство може лише пристосовуватись до них, в той час як на внутрішні чинники воно може впливати та регулювати їх. Тому для підприємства більш небезпечними є саме чинники зовнішнього середовища.

Кількість чинників зовнішнього середовища, що впливають на діяльність підприємства досить велика. Тому підприємства, які не встигають реагувати на них можуть втратити конкурентні переваги на ринку. Вплив будь-якого з чинників зовнішнього середовища зобов'язує підприємства спостерігати за динамікою їхніх змін і пристосовуватись до них. Високий рівень невизначеності зовнішнього середовища, постійне збільшення кола чинників зовнішнього середовища, посилення взаємозв'язків між ними та динамічність, з якою вони змінюються суттєво ускладнюють процес управління діяльністю підприємства. Управління діяльністю підприємства за таких умов можливо лише при наявності повної та достовірної інформації. Для ефективного управління діяльністю підприємства необхідно заздалегідь визначити чинники, що впливають на підприємство та постійно відстежувати зв'язок між ними, для того, щоб завчасно виявити кореляцію між ними.

Вплив чинників зовнішнього середовища на діяльність промислових підприємств може бути як позитивним, так і негативним. Позитивний вплив чинників зовнішнього середовища проявляється в певних можливостях, які вони можуть відкривати для підприємств. Негативний вплив чинників зовнішнього середовища проявляється в виникненні під їхнім впливом загроз і обмежень для підприємств, які повинні враховуватись перш за все.

Обмеження для діяльності підприємства виникають на мега-, макро- та мікрорівнях. Обмеження, що виникають на мегарівні носять глобальний характер, є немінучими та неконтрольованими. Ці обмеження майже неможливо спрогнозувати, на них неможливо вплинути, але їх обов'язково необхідно дотримуватись. Обмеження макrorівня формуються під впливом державного регулювання,

демографічних процесів, соціально-економічної та екологічної ситуації. Такі обмеження слабопрогнозовані, на них неможна вплинути. Обмеження мікрорівня мають безпосередній вплив на діяльність підприємства, тому їх необхідно постійно відстежувати, вони є неконтрольованими, їх можна прогнозувати та впливати на їхній рівень. Обмеження, що виникають під впливом чинників будь-якого рівня поділяються на фінансові, економічні, організаційні, соціальні та екологічні.

За своєю суттю будь-який вплив — це форма прояву обмежень в діяльності суб'єктів ринкової економіки. Обмеження можуть мати різні напрями, форми прояву, силу або ступінь прояву, іншими словами — це важелі зовнішнього втручання в діяльність підприємства. Так, фінансові, економічні, організаційні, соціальні та екологічні обмеження є неоднозначними та мають свою силу прояву залежно від систем різного порядку. Обмеження тим сильніші, чим ближчі від середовища їхнього виникнення, чим вони далі — тим повільніша сила їхнього впливу, тобто вона є похідною.

Фінансові обмеження зумовлені бюджетним, податковим і соціально-економічним регулюванням, призначенням якого є формування макроекономічних показників національної економіки відповідного рівня. Фінансові обмеження залежать від кризових ситуацій, вони є віддзеркаленням процесів руху грошових потоків в економічній системі. Як тільки виникають суттєві фінансові обмеження, з'являються труднощі в діяльності підприємств через порушення проходження грошових потоків у процесах обміну, розподілу та споживання [4, с. 117].

Економічні показники загалом характеризують ефективність діяльності підприємства, національної та світової економіки, в цілому. Тому такі обмеження, перш за все, уповільнюють діяльність на всіх рівнях економіки.

Організаційні обмеження зумовлені регламентуванням державою діяльності суб'єктів ринкової економіки. Таке регламентування спрямоване на стандартизацію діяльності промислових підприємств стосовно якості продукції, захисту власності, у тому числі інтелектуальної. Прикладом міжнародних об'єднань, чії вимоги мають для українських підприємств вирішальний характер, є ЄС, СОТ, ЕБРР, МВФ та інші [4, с. 122]. Крім цього організаційні обмеження стосуються процесу контролю, регламентування певних адміністративних процедур діяльності підприємства тощо. Ці обмеження є найбільш складними для підприємства у зв'язку з високими фінансовими витратами на досягнення відповідності стандартам, пристосування до певних адміністративних процедур.

Соціальні обмеження визначаються обмеженнями щодо погіршення соціально-економічного становища персоналу — дотримання мінімально необхідного рівня в заробітній платі працівників, в обов'язкових соціальних платежах і гарантіях. Соціальні обмеження відображають можливість створення додаткових робочих місць, покращення рівня якості робочих місць й умов праці, рівня соціальної захищеності працівників [4, с. 121].

Екологічні обмеження мають двосторонній характер. З одного боку вони характеризуються обмеженістю ресурсної бази (сировина, територія), з іншого — висуванням певних санітарно-гігієнічних та екологічних вимог для окремих територій, продукції, персоналу підприємств.

Рівень кожної групи обмежень характеризує міру впливу чинників мегарівня на розвиток держави та підприємства, чинників макrorівня на діяльність підприємства. Рівень обмежень визначає силу впливу та втручання зовнішнього середовища в діяльність підприємства. Наведені обмеження зовнішнього середовища спричиняють формування обмежень в середині підприємства.

Саме тому своєчасна реакція на зміни обмежень зовнішнього середовища є першочерговою умовою ефективного управління діяльністю промисловим підприємством і його подальшого розвитку.

#### Література

1. Козаченко Г. В. Економічна безпека підприємства : сутність та механізм забезпечення : [монографія] / Г. В. Козаченко, В. П. Пономарьов, О. М. Ляшенко. — К. : Лібра, 2003. — 280 с.
2. Лафта Дж. К. Теория организации : [учеб. пособ.] / Дж. К. Лафта. — М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. — 416 с.
3. Мильнер Б. З. Теория организации : [учебник] / Б. З. Мильнер. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2005. — 648 с.
4. Смерічевський С. Ф. Зв'язано-диверсифіковані системи підприємств: гене-зис, моделювання та стратегічний аналіз: [монографія] / С. Ф. Смерічевський. — Донецьк : ВІК, ДонДУУ, 2008. — 375 с.
5. Ячменьова В. М. Ефективність управління діяльністю промислового підприємства та діагностика загроз : [монографія] / В. М. Ячменьова, М. В. Височина, О. Й. Сулима. — Сімферополь : ВД "АРИАЛ", 2010. — 472 с.

Панченко Е., аспірант

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», м. Київ, Україна

### ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ КОРПОРАЦІЙ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Інтелектуальний капітал виступає вирішальним фактором забезпечення конкурентоспроможності та довгострокового стабільного розвитку сучасних транснаціональних корпорацій. В сучасному світі інтелектуальні чинники набувають першочергового значення порівняно з матеріальними для забезпечення розвитку економіки. Саме завдяки нагромадженню людському капіталу та знанням,

інформації, сучасним інформаційно-комунікативним технологіям потужні світові транснаціональні корпорації забезпечують швидше та якісніше забезпечення товарами та послугами ринків збуту, задоволення потреб кінцевих споживачів, а головне - отримують надприбутки та стають провідними гравцями у глобальному просторі.

На сьогоднішній день найбільші транснаціональні корпорації світу готові вкладати мільярди доларів у розвиток власного інтелектуального капіталу. Наприклад, у 2012 році міжнародна корпорація Pfizer вклала у розвиток власних технологій та розробок 7,02 млрд. євро, Microsoft - 6,74 млрд. євро, Merck - 6,40 млрд. євро, General Motors - 5,19 млрд. євро, а Johnson & Johnson - 5,10 млрд. євро. Людський та технологічний капітали - це дві основні складові інтелектуального капіталу, які транснаціональні корпорації вважають своїми основними активами. Формування цих потужних активів відбувається як на основі безпосереднього фінансування НДДКР та розвитку персоналу, так і за допомогою придбання інформації та технологій на міжнародному ринку у інших виробників. Необхідність здійснення масштабних досліджень потребує колосальних фінансових вливань, іноді важких навіть для окремих великих компаній. Саме тому поширеним явищем в міжнародній практиці є створення міжнародних стратегічних альянсів ТНК, однією з важливих цілей яких виступає здійснення потужного фінансування НДДКР.

В провідних країнах світу великий бізнес виступає важливим суб'єктом науково-дослідної діяльності поряд із державними науково-дослідницькими організаціями та вищими навчальними закладами. Актуальним та взаємовигідним є також розвиток співробітництва між всіма суб'єктами дослідницької діяльності, адже для державних організацій та університетів така співпраця дозволяє підвищувати професійний рівень викладачів, отримувати практичні знання студентам та покращувати рівень матеріального забезпечення. Результатом досліджень та напрацювань окремими ТНК чи цілими стратегічними альянсами являється отримання компаніями-інвесторами патентів та ноу-хау, які в подальшому можуть бути проданими чи придбаними за допомогою ліцензійних домовленостей. Участь у подібних технологічних партнерствах виступає вкрай необхідною для підтримки конкурентоспроможності транснаціональних корпорацій на глобальному ринку.

Продаж ліцензій також має зміст і є вигідним для корпорації, що володіє цінними технологічними ноу-хау чи патентами на унікальну продукцію. Тож можна зробити висновки, що політика ТНК в галузі формування інтелектуального капіталу транснаціональних корпорацій у сучасних умовах має певні особливості:

- Інвестування у інтелектуальний капітал стало першочерговою необхідністю для транснаціональних корпорацій-гігантів, щоб забезпечити та втримати свої позиції на міжнародних ринках збуту;

- В умовах постійного збільшення інформації, її передачі та швидкості інформаційних потоків, а також за сучасних умов покращення технологій та можливостей - важливим фактором є регулярна робота над удосконаленням товарів чи послуг, які виступають в ролі результату діяльності інтелектуального капіталу ТНК;

- Необхідність активної діяльності міжнародних стратегічних альянсів та фінансування НДДКР;

- Складність процесів акумуляції та збереження інтелектуального капіталу, до якого належать інформація та знання працівників корпорації, їх наукові дослідження, що потребує негайного захисту корпорації від витоку інформації;

- Високий попит на людські ресурси та інтелектуальний капітал спричиняє високу конкуренцію за цінні кадри на ринку праці;

- Необхідність змін у культурній політиці та висвітленні цінностей транснаціональної корпорації;

- Продаж ліцензій на початкових етапах життєвого циклу товарів, при чому конкурентам, щоб протягом всього короткострокового періоду існування ринкового попиту на нововведення встигнути покрити витрати на НДДКР прибутками від реалізації результатів;

- Штучне стримування використання нових розробок з метою розтягнення термінів морального старіння реалізованих винаходів;

- Позбавлення дочірніх компаній в самостійному виборі технік та технологій;

- Використання внутрішньо корпоративного обміну технологіями як засобу зовнішньоекономічної експансії;

- Застосування обмежувальної ділової практики при передачі технології незалежним іноземним компаніям;

- Обмеження на використання технології або ноу-хау після закінчення терміну дії патенту або ліцензійної угоди;

- Прагнення до міжкорпоративної співпраці замість конкурентної;

- В умовах глобалізації захист прав власності та купівля патентів транснаціональними корпораціями ускладнюються національними особливостями за територіальною ознакою, з різними законодавчими нормами та іншим.

Отже, в сучасних умовах формування інтелектуального капіталу транснаціональних корпорацій характеризується складними процесами та високою конкурентністю. Його важливе значення в сучасному бізнесі потребує якісних і кількісних змін у взаємодії та співпраці учасників економічних відносин. Це супроводжується і видозмінами характеру організації економічного простору і сприяє переходу до міжфірмових мережевих структур, переваги яких полягають у підвищенні рівня узгодженості, зниженні



## НЕФОРМАЛЬНА ЗАЙНЯТИСТЬ ЯК ІНДИКАТОР ГІДНОЇ ПРАЦІ В РЕГІОНАХ УКРАЇНИ

В науковій літературі широко представлені дослідження, спрямовані на визначення гідної праці. В той же час, на сьогоднішній день продовжується пошук критеріїв, за якими доцільно її оцінювати. Згідно з підходом Міжнародної організації праці (МОП) серед таких пропонується розглядати соціальний захист, дотримання прав працівників, доступ до зайнятості, соціальний діалог. Відомі вчені, Р. Анкер, І. Чернишев, Ф. Еггер, Ф. Мехран, Дж. Ріттер, досліджують гідність праці на основі наступних критеріїв: вірогідність знайти роботу, вільна праця, продуктивність праці, рівність у доступу до праці, її статус, безпека на робочому місці, «гідність» праці [1]. Інші науковці, серед яких Д. Бесконд, А. Шатейнсь, Ф. Мехран, пропонують виділяти такі індикатори, як низький рівень почасової оплати праці, надлишкові години праці, діти у віці 10-14 років, що не отримали освіти, безробіття серед молоді, різниця в економічній активності чоловіків і жінок, частка населення старше 65 років, що не отримує пенсії. Ф. Бонне, Ж. Фігуередо, Г. Стендінг оцінюють безпеку на ринку праці, гарантії зайнятості, безпеку праці на робочому місці, гарантії підвищення навиків, гарантії отримання доходів, соціальний діалог [2].

Проведений аналіз наукових підходів дозволяє дійти висновку, що більшість авторів, серед критеріїв гідної праці виділяють такі, що відображають аспекти, пов'язані з відносинами у сфері зайнятості: недотримання прав працівників, що закріплені в трудовому законодавстві, проявом чого є збільшення тривалості робочого дня, тижня і т.д., відсутність чи неповний соціальний пакет, нестійкі трудові відносини, відсутність відповідальності роботодавця при вивільненні працівників, незадовільні умови праці. Такі ознаки характерні для зайнятості в неформальному секторі економіки.

Таким чином, серед індикаторів-дестимуляторів гідної праці, тобто таких, значення за якими повинні зменшуватися слід виділяти та аналізувати рівень зайнятості в неформальному секторі економіки. Аналіз тенденцій за останні роки доводить підвищення рівня участі населення України в даному секторі економіки з 21,80 % у 2008 р. до 22,9 % у 2012 р. [3, с. 89; 4, с. 85; 5, с. 86; 6, с. 86; 7, с. 99]. Одночасно, характерною особливістю національного ринку праці є висока диференціація від 3,7 % в м. Києві до 50,2 % в Чернівецькій області [3, с. 92]. Таким чином, середнє значення не надає об'єктивної оцінки поширення неформальної зайнятості. Проведений аналіз вказує на те, що для більшості регіонів значення є вищими за середнє. Це доводить необхідність окрім типового, визначати найбільш поширене значення ознаки – модальне. На основі даних Державної служби статистики України проведено розподіл регіонів за рівнем участі населення в неформальному секторі економіки. Динаміка за 2008-2012 рр. наведена в табл. 1.

Таблиця 1

Розподіл регіонів за рівнем участі населення в неформальному секторі економіки в 2008-2012 рр.

Роки	Інтервал	Регіони	Кількість регіонів $f_j$	$x_j$	$x_j f_j$	Кумулятивна частка $S_{f_j}$
1	2	3	4	5	6	7
2008	4,30-16,65	Донецька, Дніпропетровська, Київська, Луганська, Харківська, м. Севастополь, м. Київ	7	10,48	73,36	7
	16,65-29,00	Житомирська, Запорізька, Львівська, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Рівненська, Сумська, Хмельницька, Чернігівська	10	22,83	228,3	17
	29,00-41,35	АР Крим, Вінницька, Волинська, Закарпатська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Тернопільська, Черкаська	8	35,18	281,44	25
	41,35-53,7	Херсонська, Чернівецька	2	47,53	95,06	27
	Разом	х	27	х	678,16	х
2009	4,1-17,6	Дніпропетровська, Донецька, Київська, Луганська, Харківська, м. Севастополь, м. Київ	7	10,85	75,95	7
	17,6-31,1	АР Крим, Житомирська, Запорізька, Івано-Франківська, Кіровоградська, Львівська, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Рівненська, Сумська,	13	24,35	316,55	20

		Черкаська, Чернігівська				
Продовження таблиці 1						
1	2	3	4	5	6	7
	31,1-44,6	Вінницька, Волинська, Закарпатська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька	6	37,85	227,1	26
	44,6-58,1	Чернівецька	1	51,35	51,35	27
	Разом	х	27	х	670,95	х
2010	4,0-16,7	Дніпропетровська, Донецька, Київська, Харківська, м. Севастополь, м. Київ	6	10,35	62,1	6
	16,7-29,4	АР Крим, Запорізька, Кіровоградська, Луганська, Львівська, Одеська, Полтавська, Сумська	8	23,05	184,4	14
	29,4-42,1	Вінницька, Волинська, Житомирська, Закарпатська, Івано-Франківська, Миколаївська, Рівненська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернігівська	11	35,75	393,25	25
	42,1-54,8	Тернопільська, Чернівецька	2	48,45	96,9	27
	Разом	х	27	х	736,65	х
2011	4,4-16,2	Дніпропетровська, Донецька, Київська, Харківська, м. Севастополь, м. Київ	6	10,30	61,8	6
	16,2-28,0	Запорізька, Кіровоградська, Луганська, Львівська, Одеська, Полтавська	6	22,10	132,6	12
	28,0-39,8	АР Крим, Вінницька, Волинська, Житомирська, Закарпатська, Івано-Франківська, Миколаївська, Сумська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернігівська	12	33,90	406,8	24
	39,8-51,6	Рівненська, Тернопільська, Чернівецька	3	45,70	137,1	27
	Разом	х	27	х	738,3	х
2012	3,7-15,325	Дніпропетровська, Донецька, Київська, м. Севастополь, м. Київ	5	9,51	47,56	5
	15,325-26,95	Житомирська, Запорізька, Кіровоградська, Луганська, Львівська, Одеська, Полтавська, Харківська, Хмельницька	9	21,14	190,24	14
	26,95-38,575	АР Крим, Вінницька, Волинська, Миколаївська, Сумська, Черкаська, Чернігівська	7	32,76	229,34	21
	38,575-50,2	Закарпатська, Івано-Франківська, Рівненська, Тернопільська, Херсонська, Чернівецька	6	44,39	266,33	27
	Разом	х	27	х	733,46	х

Джерело: розраховано за даними [3, с. 92; 4, с. 90; 5, с. 89; 6, с. 89; 7, с. 104].

За даними табл. 1 були розраховані модальні, медіанні значення, тенденції яких разом з середнім наведено на рис. 1. Помітно відставання середнього значення від модального, максимального значення якого характерне для 2010 р. – 9,68 % та 9,62 % відповідно. Це доводить високу диференціація рівня участі населення, зайнятого у неформальному секторі економіки в регіонах України.

Не дивлячись на те, що для зайнятості в неформальному секторі економіки характерні певні позитивні аспекти: можливість отримання не тільки основного, а й додаткового доходу, сприяння зайнятості населення, джерело додаткових робочих місць, зменшення соціального напруження в суспільстві, відсутність допомоги від держави; поширення зайнятості в даному секторі економіки зменшує соціальну захищеність населення в системі соціально-трудових відносин і не відповідає принципам Концепції гідної праці МОП.

Дослідження зайнятості в неформальному секторі за індикатором гідної праці в 2000 р. вказують на те, що: 50 % зайнятих у даному секторі витрачають на цю діяльність від 2 до 4 годин в день; 24 % - до 2 годин в день; 17 % - від 5 до 8 годин; 9 % витрачають більше 8 годин на день [8, с. 158]. З одного боку, наведені дані вказують на неповну зайнятість, а з іншого (9 % респондентів) – на порушення трудового

законодавства, проявом чого є перевищення нормативної тривалості робочого часу.

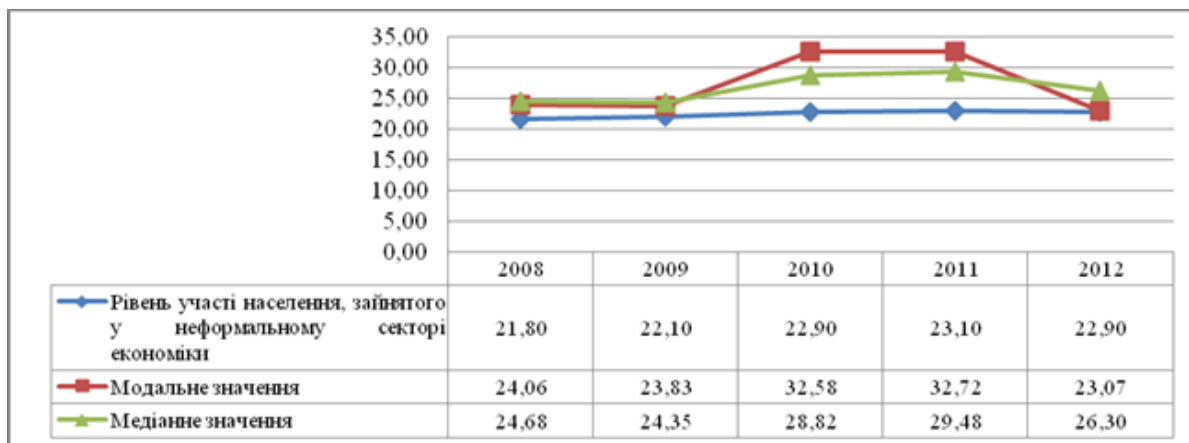


Рис. 1. Рівні участі населення, зайнятого у неформальному секторі економіки України в 2008-2012 рр.

Джерело: розраховано за даними табл. 1.

Додатково доводимо дані дослідження 2009 р. іншого автора, за яким: 31,8 % населенням відпрацьовано за 30 днів більше 176 годин; 4,7 % не надається оплачена відпустка; 6,8 % не надається оплачений лікарняний [9, с. 19].

На порушення законодавства в даному секторі зайнятості вказують дослідження, проведені в Тернопільській області в 2011 р. Так, у 97 % випадків встановлено порушення [10, с. 289].

Зайнятість в неформальному секторі економіки впливає на моральності в суспільстві. За дослідженнями російських вчених існує обернена залежність між рівнем неформальної зайнятості та індексом морального стану суспільства, що явно не сприяє захищеності населення в сфері соціально-трудових відносин [11].

Таким чином, шляхом розподілу регіонів за рівнем участі населення в неформальному секторі економіки обґрунтовано використання модального значення як індикатора гідної праці для формування інформаційного базису соціальної політики. Зменшення масштабів даного явища можливо за допомогою реформування податкового регулювання у напрямі розвитку малого, середнього бізнесу та прогресивного оподаткування великого, посилення залежності між податковим навантаженням і соціальним добробутом населення як інструменту підвищення довіри до держави.

#### Література

1. R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran, J.A. Ritter. Measuring decent work with statistical indicators // IL Review // vol. 142 #2 // 2003/2.
2. F. Bonnet, J.B. Figueiredo, G. Standing. A family of decent work indexes // IL Review // vol. 142 #2 // 2003/2.
3. Економічна активність населення України 2012: Стат. збірник/Державна служба статистики України / Відповідальна за випуск І.В. Сенік. – м. Київ. – 204 с.
4. Економічна активність населення України 2011: Стат. збірник/Державна служба статистики України / Відповідальна за випуск І.В. Сенік. – м. Київ. – 203 с.
5. Економічна активність населення України 2010: Стат. збірник/Державна служба статистики України / Відповідальна за випуск І.В. Сенік. – м. Київ. – 205 с.
6. Економічна активність населення України 2009: Стат. збірник/Державний комітет статистики України: № 09/2-23/167 від 20.07.2010 р. / Відповідальна за випуск І.В. Сенік. – м. Київ. – 205 с.
7. Економічна активність населення України 2008: Стат. збірник/ Державний комітет статистики України / Відповідальна за випуск І.В. Сенік. – м. Київ. – 228 с.
8. Мимандусова Г. Зайнятість населення України в неформальному секторі економіки / Г. Мимандусова // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2000. - № 2. – С. 152-163.
9. Шпилина Т.М. Формирование институциональных условий снижения уровня неформальной занятости в современной экономике России : автореф. дис. на соискание научн. степени канд. экон. наук : спец. 08.00.01 «Экономическая теория» / Т.М. Шпилина. – Москва, 2012. – 28 с.
10. Файфура В. Проблеми зайнятості у неформальному секторі економіки Тернопільської області / В. Файфура // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2011. – Випуск 16. – С. 286-291.
11. Юревич А.В. Нравственное состояние современного российского общества / А.В. Юревич // Социс. – 2009. - № 10. С. 70-79.

Полтавець М.М., викл.  
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

#### ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ БІОГАЗОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УКРАЇНІ

Головним завданням, яке стоїть перед енергетичним сектором України, є скорочення споживання

традиційних енергоносіїв, в першу чергу природного газу, за рахунок енергозбереження та більш широкого використання відновлюваних джерел енергії (ВДЕ). Одним з найбільш перспективних ВДЕ для України є біомаса, економічний потенціал якої оцінюють в 30 млн.т у.п./рік. Нажаль, біоенергетика в Україні розвивається вкрай повільно. В Україні існують поодинокі приклади впровадження біогазових технологій: в цілому в аграрному секторі України можна нарахувати лише близько 10 біогазових установок різних типів, жодна з яких не досягала рентабельності без державної підтримки. В той же час, потужний агропромисловий сектор України, що продукує значні об'єми органічних відходів, створює енергетичний ресурс для біогазу в обсягах, що можуть замінити 2,6 млрд. м<sup>3</sup> природного газу на рік. При подальшому розвитку сільського господарства цей потенціал може зрости до 7,7 млрд. м<sup>3</sup> на рік в перерахунку на природний газ.

Потенційний обсяг біогазового ринку в Україні можна реально освоїти до 2020 р. Тільки гнійових відходів тваринництва достатньо для будівництва в Україні біля 4000 біогазових установок (БГУ). Проте, передумовою реалізації даних проєктів є встановлення відповідного зеленого тарифу для електроенергії виробленої з біогазу. Далі, паралельно з виробництвом електроенергії, в Україні можна впроваджувати виробництво біометану, який безпосередньо замінюватиме природний газ.

Впровадження «зеленого» тарифу на електроенергію, що виробляється з біогазу, є загальноєвропейською практикою. Обґрунтований «зелений» тариф може забезпечити окупність біогазових проєктів в межах 7-10 років, що є мінімально необхідним для залучення вітчизняних і іноземних інвестицій у проєкти з біоенергетики. Як показує європейська практика, розвиток альтернативних джерел електроенергії неможливий без дії «зелених» тарифів, і Україна тут не є винятком. Так, типовий інвестиційний проєкт з побудови біогазового заводу при дії звичайних тарифів буде мати строк окупності близько 50 років, що не зацікавить жодного вітчизняного чи закордонного інвестора.

Позитивним можна вважати факт прийняття Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про електроенергетику» щодо стимулювання виробництва електроенергії з альтернативних джерел енергії» (№5485-VI від 20.11.2012). Для електроенергії з біогазу цим законом встановлюється коефіцієнт «зеленого» тарифу:  $K=2,3$  (мінімум 12,39 євроцентів/кВт·год без ПДВ) з подальшим поступовим зниженням. Але, на нашу думку такий розмір «зеленого» тарифу не буде достатнім стимулом для успішного росту галузі. Також у новому законі введені необґрунтовані і непродумані вимоги до частки місцевої складової для об'єктів електроенергетики, що претендують на отримання «зеленого» тарифу, дано некоректне визначення терміну «біомаса», допущено низку термінологічних помилок.

Необґрунтованість вимог щодо частки вартості місцевої складової обладнання, матеріалів та послуг в загальній вартості проєктів полягає в тому, що вони є невиправдано високими: 30% для проєктів, що впроваджуються з 2013 року, і 50% - починаючи з 2014 року, в той час як виробництво більшості видів обладнання або хоча б основних комплектуючих на сьогоднішній день в Україні не освоєно.

Крім того, в проєкті оновленої Енергетичної стратегії України на період до 2030 року заплановано мізерно малий внесок біоенергетики в енергетичний баланс країни. Навряд чи можна очікувати жвавий розвиток цього напрямку при таких низьких поставлених цілях.

Як показав техніко-економічний аналіз роботи біогазових установок, для того щоб біогазові проєкти були цікаві інвестору, коефіцієнт зеленого тарифу потрібно встановити на рівні:  $K=3,0$  - для електроенергії, що виробляється з біогазу, отриманого з біомаси і відходів сільського господарства;  $K=2,7$  - для усіх інших видів біогазу, зокрема біогазу з полігонів твердих побутових відходів (ТПВ), органічної частини ТПВ, стічних вод та їх осадів.

При такому розмірі зелених тарифів, термін окупності типових проєктів по виробництву біогазу складатиме 6-10 років, що є мінімально необхідним для залучення вітчизняних і іноземних інвесторів у цю галузь. При цьому Україна буде знаходитись на 6-му місці за величиною зеленого тарифу серед 10 найбільш успішних в виробництві біогазу країн ЄС.

Розвиток біогазових технологій дасть можливість підвищити енергетичну незалежність держави, створить альтернативний газовий ресурс, зменшить гостроту покриття пікових навантажень в енергозабезпеченні, сприятиме створенню нових робочих місць та розвитку місцевої економіки.

Крім цього, стимулюючи виробництво електричної енергії з біогазу та біометану, держава одночасно підвищує рівень екологічної безпеки на переважній території України, оскільки відходи тваринництва, птахівництва, харчової та переробної промисловості вже сьогодні складають значну загрозу для здоров'я населення, стану ґрунтів, повітря та підземних вод.

Сьогодні біогазові технології є одним з основних і найбільш раціональних шляхів знешкодження органічних відходів. Перероблені таким чином відходи є цінним органічним добривом, що здатне підвищувати родючість та екологічність ґрунтів одного з найбільш цінних ресурсів держави, а також підвищувати конкурентоспроможність сільськогосподарської продукції.

Будівництво БГУ та їх інфраструктури із поступовим переходом на власне обладнання додатково стимулюватиме українську економіку. Очікувані інвестиції у цю галузь можуть скласти до 30 млрд. гривень.

Отже, сектор біоенергетики і біогазу потребує адекватної і неупередженої оцінки і підтримки з боку держави.

#### Література

1. Стимулювання відновлюваної енергетики в Україні за допомогою «зеленого» тарифу: посібник для інвесторів. – Міжнародна фінансова корпорація IFC, 2013. – 80с.

Полухович Е.А., Завгородний М.

Крымский филиал Европейского университета, г.Симферополь, Украина

### ОСОБЕННОСТИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА ТУРИСТИЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Управление персоналом является одним из важнейших направлений в деятельности туристических организаций и считается основным критерием ее экономического успеха.

Проблемам управления персоналом посвящено множество работ как отечественных, так и зарубежных авторов, в частности Богини Д.П. [1], Семькиной М.В. [2], Нагимовой З.А. [3], Цветковой И.И. [4, 5] и др. Однако, в настоящий момент очень мало литературы, посвященной управлению конкурентоспособностью персонала. Это связано, прежде всего, с тем фактом, что до недавнего времени человеческий фактор не учитывался при формировании стратегии предприятия, хотя именно он играет значительную роль в обеспечении эффективности деятельности предприятия, особенно в сфере туризма.

Что касается такой категории как «конкурентоспособность персонала», следует отметить, что она в экономической литературе рассматривается явно недостаточно. Чаще можно встретить толкование «конкурентоспособности рабочей силы» [1, 2].

Конкурентоспособность персонала – это совокупность личностных и профессиональных особенностей персонала, которые позволяют быстро воспринимать и анализировать ситуацию, принимать эффективные решения и эффективно выполнять функциональные обязанности; а также характеризует возможность работников эффективно реализовать себя на рынке труда.

В туристическом бизнесе, по сравнению с другими сферами деятельности, сильнее распространена текучесть кадров, особенно в первые несколько месяцев после поступления на работу:

- большая текучесть кадров наблюдается среди менеджеров ресторанов;
- помощники менеджеров более склонны к перемене работы, чем генеральные менеджеры;
- генеральные менеджеры больше страдают от обезличивания, чем их помощники;
- тенденция текучести кадров выше среди одиноких людей, чем среди женатых;
- мужчины менее подвержены этому явлению, чем женщины;
- хорошее отношение со стороны генеральных менеджеров уменьшает текучесть кадров среди их помощников [4].

Огромное значение для повышения конкурентоспособности в данной сфере деятельности имеет мотивация трудовой деятельности обслуживающего персонала. Услуги или сервис во многом зависят от мотивации работников: интонации в общении с клиентом, готовность пойти навстречу, решить проблемы, постоянная работа над улучшением процесса оказания услуг – все эти факторы оказывают влияние на качество услуг. Но реализовать это возможно только в случае эффективной внутренней и внешней мотивации работника.

В индустрии туризма, где экономический уровень поощрения не слишком велик для большинства персонала, увеличивается значение нематериальных методов мотивации, велика роль социальных взаимоотношений. От социальных взаимоотношений зависит создание эффективной команды и здоровых рабочих отношений в коллективе, которые в свою очередь играют определяющую роль в уровне обслуживания.

Предприятия, оказывающие туристические услуги населению, как правило, персоналомоемкие. Большое значение в связи с этим придается работе сотрудников в рамках общей ориентации на клиента. Непосредственный контакт с клиентом подвержен индивидуальным качественным колебаниям из-за компонента, приносимого в работу конкретным исполнителем. Поэтому становится очень важной ориентация на обеспечение постоянных коммуникаций внутри предприятия, а также на соответствующую квалификацию сотрудников и на мероприятия по ее повышению, развитию таких качеств как коммуникабельность и способность к сопереживанию, и особенно на высокую степень социальной компетенции [5].

Для того, чтобы быть конкурентоспособным, персонал туристической организации должен быть готов работать в сфере обслуживания. Человек должен сознавать, что работа в сфере обслуживания не означает унижения человеческого достоинства. Это обычная работа, необходимая для конкурентоспособности экономики, в которой клиент хочет и должен быть главным действующим лицом.

Проведенные исследования особенностей конкурентоспособности персонала туристических предприятий показали, что менеджеры компаний должны уделять огромное внимание построению эффективной системы управления персоналом. Основа этой системы – оценка уровня конкурентоспособности своих сотрудников и разработка методов его повышения.

#### Література

1. Богиня Д.П. Теоретико-методологические аспекты исследования конкурентоспособности рабочей силы // Д.П. Богиня // Конкурентоспособность в сфере труда. - 2001.-Киев.-вып.1.- С. 10-18.
2. Семикина М.В. Конкуренция на рынке труда: ключевая терминология, оценка и методы управления конкурентоспособностью / М.В. Семикина // Конкурентоспособность в сфере труда. – 2001.- Киев.- вып. 1.- С. 40-52.
3. Нагимова З.А. Управление персоналом на предприятиях гостиничного бизнеса / З.А. Нагимова.- СПб: ПИТЕР, 2004.- 144 с.
4. Цветкова И.И. Конкурентоспособность персонала туристических предприятий и ее особенности / И.И. Цветкова // Экономика и управление. – 2004. - № 6, С. 54-57.
5. Цветкова И.И. Управление конкурентоспособностью персонала / И.И. Цветкова. - Симферополь: ДОЛЯ, 2007. – 240 с.

Попель С.А., аспірант

Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

### ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ОСНОВА ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасний етап розвитку світового господарства характеризується переходом країн до інформаційно-інноваційної моделі економіки. Інформаційно-інноваційна модель спричиняє стрімкий розвиток інформаційних технологій, інтелектуалізацію основних факторів виробництва та формування потужного інноваційного потенціалу.

Інноваційний потенціал – це складна соціально-економічна категорія, яка залежить від взаємодії технологічних укладів і персоналу підприємства у процесі вирішення завдань інноваційної діяльності та поєднує у собі інтелектуальний, кадровий, технологічний, фінансовий та інформаційний потенціали.

Найбільш важливу роль в інноваційному процесі відіграє інтелектуальний капітал, який акумулює наукові та професійно-технічні знання працівників, поєднує інтелектуальну працю та інтелектуальну власність, нагромаджений досвід, спілкування тощо.

Останні дослідження у сфері інтелектуального капіталу свідчать про більш високу цінність інтелектуального капіталу порівняно з матеріальними ресурсами. Інтелектуальний капітал покладено в основу формування національної інноваційної системи України. Саме тому інтелектуальний розвиток є визначальним в процесі інноваційної діяльності і пріоритетним напрямком проведення наукових досліджень.

Дослідження структури інтелектуального капіталу останнім часом займалися чимало науковців. Так, О. Гапоненко, у своїх дослідженнях, виділяє три складові елементи — людський, організаційний та споживчий капітали [2, с. 28].

М. Хохлов, вважає, що інтелектуальний капітал складається з двох складових: людського капіталу (зарплата, винагорода) та інтелектуальних активів (нематеріальних активів, щодо вартості об'єктів права інтелектуальної власності) [3].

Зовсім іншого підходу притримується П. Цибульов, він вважає, що в структурі інтелектуального капіталу слід виділяти три складові: людський капітал, права на об'єкти інтелектуальної власності та структурний капітал [4].

А. А. Чухно, виокремлює в структурі інтелектуального капіталу дві складові, а саме: людський капітал та структурний капітал [1]. В подальших своїх дослідженнях він виокремлює ще одну складову, таким чином, інтелектуальний капітал складається з: людський капітал, технологічний капітал (або нематеріальні активи і технологічне забезпечення підприємства) та споживчий капітал (або споживча цінність).

Ми вважаємо, що найбільш повною і економічно-обґрунтованою, є структура інтелектуального капіталу, яка визначена А. А. Чухно. Проаналізуємо кожну складову більш детально.

Споживчий капітал – це канали збуту і розподілу продукції, зв'язки з клієнтами, система ділових стосунків з контрагентами, ліцензійні договори, опціонні угоди, ділова репутація та імідж підприємства, система комунікацій.

Технологічний капітал – це специфічний ресурс організації, який складається з таких видів нематеріальних ресурсів, як: товарні знаки, торгові марки (бренди), патенти на технологічні процеси, патенти, технічна документація, технічне ноу-хау, запатентовані програмні забезпечення комп'ютерів, авторські права на програмні забезпечення, автоматизовані бази даних, промислові зразки, патенти на вироби, інженерні креслення.

На даний момент найбільшою проблемою української економіки є те, що не приділяється потрібна увага розвитку технологічного капіталу, а на підприємствах, які все ж таки намагаються впроваджувати технологічні інновації використовуються технологічні уклади нижчого рівня, що не дає змогу їм бути конкурентоздатними на міжнародному ринку. Так, у технологічно розвинених країнах в основному домінує п'ятий технологічний уклад, і з кожним роком збільшується відсоток підприємств, які намагаються використовувати шостий технологічний уклад. В Україні ж в основному фінансуються інновації четвертого технологічного укладу. Це говорить про те, що в Україні розвиваються в основному

ресурсоємні промисловості, що не дозволяє боротися із технологічно розвиненими країнами за лідируючі позиції на міжнародному ринку.

Основною причиною такої незадовільної ситуації, є недостатня фінансова підтримка інноваційних досліджень державою. Якщо проаналізувати дані Державної служби статистики України з 2005 року по 2012 рік, то можна побачити, що частка державного фінансування протягом усіх років залишалася досить незначною у загальній структурі і не перевищувала 4%. Хоча з 2005 року по 2008 рік спостерігалось зростання державних витрат на інноваційну діяльність, все ж вони не стали досить значними у загальному обсязі. Найбільшу ж частку у фінансуванні інноваційної діяльності українських підприємств на протязі 2005 – 2012 років займають власні кошти цих підприємств (70-80%).

Якщо розглядати інвестиції в розрізі технологічних укладів, то тут спостерігається наступна ситуація: близько 95% фінансових ресурсів направляється на розвиток технологій 3-го (60%) і 4-го (35%) укладів. Частка фінансування вищих технологічних укладів в економіці країни становить: 4% – для 5-го і 0,1% – для 6-го [5].

Ключову ж роль у процесі формування інтелектуального капіталу відіграє людський капітал. Людський капітал - це сформовані або накопичені виробничі і загальнолюдські навички, здібності, наукові та професійно-технічні знання, запас здоров'я, мотивація, якими володіє і використовує людина у процесі трудової діяльності.

Саме висококваліфіковані працівники займаються дослідженнями, в процесі яких створюють нові винаходи, ноу-хау, раціоналізаторські пропозиції, корисні моделі, промислові зразки. У цьому контексті на підприємстві потрібно створити такі умови праці для працівників сфери інноваційної діяльності, які б найкраще задовольняли їх вимоги і стимулювали до продуктивної інноваційної праці. На жаль більшість вітчизняних керівників ще не усвідомили роль персоналу в інноваційному підприємстві, що і зумовлює низький рівень розвитку вітчизняної промисловості.

Однією із найбільш важливих якісних характеристик людського капіталу є освітній рівень. Однак на сьогоднішній день освітній рівень більшості працівників промислових підприємств є незадовільним, що в першу чергу зумовлено тим, що сучасна система професійної освіти не повною мірою відповідає соціально-економічним потребам суспільства та рівню розвитку виробництва. Тому підприємствам, які займаються інноваційною діяльністю, слід приділяти особливу увагу підготовці і професійному розвитку персоналу, оскільки загальновідомим є факт, що на даний час технології розвиваються значно швидше ніж персонал. Скорочення розриву в розвитку технологій і персоналу шляхом професійного розвитку персоналу може стати значною рушійною силою інноваційного потенціалу підприємства.

Таким чином, інтелектуальний капітал – це складна соціально-економічна категорія, як складається із взаємодії трьох структурних елементів, а саме: людського капіталу, структурного капіталу і споживчого капіталу. Ключову роль у процесі формування інтелектуального капіталу відіграє людський капітал, адже саме висококваліфіковані працівники в процесі своєї професійної діяльності створюють інноваційні продукти.

#### Література

1. Чухно А.А. Інтелектуальний капітал: сутність, форми і закономірності розвитку / А.А. Чухно // Економіка України. – 2002. – № 11. – С. 48–55.
2. Гапоненко А. Л. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал / А. Л. Гапоненко, Т. М. Орлова. — М. : Эксмо, 2008. — 400 с.
3. Хохлов М. Глобалізація економіки в ракурсі еволюції відносин власності / М. Хохлов // Економіка України. – 2004. – № 2. – С. 65-72.
4. Цибульов П. Кількісна оцінка інтелекту / П. Цибульов // Інтелектуальна власність, - 2004. - №12.
5. Гвоздецький В. Д. Оцінка сучасних моделей, концепцій, стратегій та перспектив розвитку інноваційної сфери країн світу: завдання для України [Електронний ресурс] / В. Д. Гвоздецький, Б. І. Валуєв, О. О. Кошечев, Т. Копич / Міжнародна економіка та менеджмент, 2012 р. - №5. – С. 68-76.

Радченко О.М., к.і.н., доц.

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна

### **КРИЗОВІ ПР ДЛЯ ТУРИЗМУ В УМОВАХ ПРИРОДНИХ КАТАКЛІЗМІВ, НЕБЕЗПЕЧНИХ ХВОРОБ ТА ТРАНСПОРТНИХ АВАРІЙ**

Актуальність теми зумовлена значною роллю туризму в сфері послуг та економіці в цілому, а також мультиплікативністю туристських ризиків, адже до сфери туризму залучено багато галузей, які підсилюють взаємно як позитивний, так і негативний ефект за умов тимчасового і просторового розосередження цих ризиків.

Маркетингові комунікації досліджували Норіцина Н.І., Почепцов Г.Г., Королько В.Г., антикризовому менеджменту присвятили праці Василенко В.О., Овчаров А.О., Зубарєва М.А. Проте в науковій літературі бракує досліджень зв'язків з громадськістю в туризмі в кризових умовах.

Мета дослідження – з'ясувати мету та інструменти кризових PR, спрямованих на туристів, в умовах природних катаклізмів, небезпечних хвороб та транспортних аварій.

Кризова ситуація – це подія, яка сталася і яку вже не змінити, отже, треба негайно розпочати інформаційне подання події. Швидке реагування на подію перешкоджає виникненню негативних чутток, з якими важко боротися. Представляється виправданим дослідити джерела інформації щодо кризових подій, які значно вплинули на туризм, за допомогою моніторингу засобів масової інформації, офіційних інтернет-сторінок міністерств закордонних справ, дипломатичних представництв, туристичних підприємств, страхових компаній, транспортних перевізників, порталів новин.

В якості предмету дослідження в зв'язку із факторами природного походження обрано виверження вулкану Ейяф'ятлайокюдль в Ісландії, яке розпочалося 21 березня 2010 року на відстані 150 км від Рейк'явіка, а до 14 квітня його активність досягла свого піку. Його перше за 200 років виверження практично повністю паралізувало авіасполучення над Європою. Повітряні простори багатьох держав були закриті, авіаперевізники зазнали величезних збитків через скасування рейсів. Про цю надзвичайну подію було повідомлено на перших шпальтах всіх видань світу. За повідомленням Укрінформ, яке містило посилання на експертів від німецької компанії Erste Group, тривале виверження ісландського вулкану зашкодить туризму й матиме негативний вплив на ціну нафти. Кризовий PR державних органів Ісландії після виверження вулкану був спрямований на використання інтересу світової спільноти до країни з метою збільшення туристичних потоків. Зокрема в Москві в посольстві Ісландії в Росії за підтримки Торговельної ради Ісландії та Спільки дружби «Росія–Ісландія» уже в листопаді 2011 р. відбулась презентація «Ісландія – невідома країна». Виверження вулканів в Ісландії сприяло появі та популяризації нових турів екологічного спрямування, а саме турів до кратерів вулканів, про що повідомили ісландські туристичні оператори. Цю інформацію було також розповсюджено на деяких українських порталах новин. Для підтримки інтересу до Ісландії в країні почали святкувати річницю початку виверження вулкану 15 квітня. У підніжжя льодовика Ейяф'ятлайокюдль, де розташовується вулкан, відкрито музей з постійною експозицією, присвяченою виверженню всесвітньо відомого вулкану. Хоча виверження вулкану і вважається офіційно закінченим, його наслідки досі відчутні в сільській місцевості, що вже стала місцем паломництва туристів.

Прикладом антимаркетингової діяльності конкурентів із використанням кризового PR може служити висвітлення в світових мас-медіа цунамі в Південно-Східній Азії, яке трапилось наприкінці 2004 р. Постраждали країни наводились списком: Індонезія, Малайзія, Таїланд, Бірма, Шрі-Ланка, Бангладеш, Індія та Мальдіви. Багато клієнтів більш не обирають ці країни як місце для відпочинку, хоча деякі курортні місця не постраждали взагалі. Влада Таїланду відзначила, що надходження від туризму зменшились вдвічі. До цунамі мас-медіа застерігали, що в країні атипічна пневмонія, хоча спалаху там не було.

Падінню обсягів туризму безумовно сприяла спільна просвітницька діяльність СЕС України та туристичних порталів 2009 р. Зокрема на сайті Центру міжнародних перевезень та туризму було розміщено «Пам'ятку щодо грипу типу А/Н1N1». На тому ж порталі було опубліковано і пам'ятку для тих, хто виїжджає за кордон відносно пташиного грипу, або грипу АН5N1, підготовлену Київським міським Центром здоров'я, щоправда, не таку загрозливу, як пам'ятка про свинячий грип. Активна пропагандистська кампанія в Україні призвела до часткового паралічу держави, коли закривали школи й не працювали деякі підприємства. Постраждав і туризм в країні. Найбільше втратили заклади в Західній Україні та в Києві, адже впродовж кількох тижнів продавали не більше ніж два номери на добу. Щодо PR-кампаній в період бурхливого інтересу до теми пташиного грипу, слід згадати тур до Туреччини для журналістів Росії та України, організований одним з найбільших туроператорів Teztour, про що повідомило таке поважне видання як «Дзеркало тижня» у фоторепортажі.

В якості предмету дослідження в зв'язку із аваріями на транспорті обрано випадок в Таїланді, коли туристичний автобус, що перевозив українців 23 листопада 2012 р, потрапив у ДТП. Міністерство закордонних справ України повідомило, що в результаті аварії постраждали 22 громадянина України, які були госпіталізовані до місцевих лікарень з травмами різного ступеня тяжкості. Цю новину було повідомлено на деяких українських порталах новин, зокрема ТСН, TVI. Водночас ніде не згадувався український туристичний оператор, який організував цей тур.

Окрім того, туристичні портали цей випадок взагалі «не помітили». Серед тих учасників туристичного ринку, хто вжив активних заходів задля допомоги постраждалим туристам та повідомив про це на власному сайті, страхова компанія «Європейське туристичне страхування», яка застрахувала туристів. Це була найбільша транспортна пригода з туристами в історії ERV Україна. Сума медичних та медико-транспортних витрат, сплачених ERV за даним випадком, склала близько 1,3 млн. грн. (130 тис. євро).

На відміну від дорожніх ДТП, які залишаються, як правило, на периферії для засобів масової інформації, пригоди із круїзними лайнерами, що трапляються останнім часом доволі часто, знаходяться постійно в центрі уваги і примушують керівництво круїзних компаній вдаватись до активних антикризових PR. За можливості місцева влада намагається використати кризову ситуацію на користь місцевій туристичній інфраструктурі. Так сталося із затонувим кораблем Costa Concordia, який



перетворився на туристичну атракцію. З першого липня 2012 р. місцева влада італійського острова Джильйо запровадила плату за відвідини острова, окрім того регіон Тоскана розпочав міжнародну інформаційну кампанію: на туристичних виставках та ярмарках цей острів активно рекламується.

Отже, в умовах глобалізованого інформаційного простору компанії, причетні до кризових ситуацій із туристами, змушені використовувати повний арсенал засобів антикризового менеджменту, серед яких забезпеченню зв'язків з громадськістю належить вагоме значення. Потрібна підготовка кризової ПР-програми з такими складовими: ідентифікація сфер ризику; запобігання виникненню кризи; підготовка до кризи; менеджмент кризової ситуації. У разі виникнення екстремальної ситуації найважливішими моментами є такі: негайна реакція; забезпечення засобів масової інформації якомога точнішими даними; надання повної технічної інформації; здійснення всіх можливих заходів в інтересах постраждалих та їхніх родичів. З боку місцевої влади також важлива активна маркетингова позиція з метою максимального використання кризових явищ для збільшення в'їзних туристичних потоків.

Рассолов О.С., ст. викл.

Херсонський національний технічний університет, м. Херсон, Україна

## **МАЛИЙ ТА СЕРЕДНІЙ БІЗНЕС ЯК СОЦІАЛЬНА РУШІЙНА СИЛА ЗРОСТАННЯ ЕКОНОМІКИ**

Малий бізнес відіграє важливу роль при вирішенні економічних і соціальних завдань. Формування культури підприємництва життєво необхідне для економічного зростання і конкурентоспроможності економіки. Активна підтримка розвитку малого бізнесу в перспективі, сприяє створенню великої кількості робочих місць, збільшенню податкової бази, зростанню національного прибутку.

В сучасних умовах розвиток малого бізнесу, перш за все, є важливим засобом розв'язання проблеми зайнятості. Ситуація у сфері зайнятості цілком залежить від створення нових та ефективного використання наявних робочих місць шляхом активізації інвестиційних процесів в економіці країни, сприяння розвитку малого підприємництва та зайнятості населення, економічного стимулювання роботодавців у створенні робочих місць через переорієнтацію податкової, інвестиційної і кредитної політики держави.

А розвиток підприємництва в державі залежить від соціально-економічних, політичних умов, фінансової та податкової політики. Лише за створення сприятливих умов для розвитку підприємництва активна політика зайнятості виступить одним із важелів для вирішення проблеми зайнятості.

Сучасні підходи регулювання зайнятості населення повинні будуватися на активній державній політиці сприяння малому бізнесу, тобто держава повинна підтримувати, а не стримувати розвиток малого підприємництва.

В Україні склалася ситуація, коли задекларована державою всебічна підтримка малого підприємництва має надто слабе практичне втілення, яке не спроможне змінити ситуацію на краще. А для отримання суттєвих наслідків потрібно провести реальні, а не лише декларативні реформи. Це також функції держави, котра має змінити свій статус із кредитора на спонсора окремих одиниць суб'єктів малого підприємництва на роль загального стимулятора, регулятора та контролера. Тобто створена основа системи фінансово-кредитної підтримки малого підприємництва в Україні потребує значного доопрацювання і вдосконалення.

Великою мірою роль малого підприємництва полягає у вирішенні питання зайнятості, що проявляється, насамперед, у здатності малого та середнього бізнесу створювати нові робочі місця і поглинати надлишкову робочу силу. Особливо це стосується нинішнього стану справ як в Україні в цілому, так і в нашому регіоні зокрема. Адже в той час, коли йде процес скорочення робочих місць на великих підприємствах, малі фірми не тільки зберігають, але й створюють нові робочі місця. З огляду на це, як, доречі свідчить і зарубіжна статистика, мале підприємництво є більшим стабілізуючим фактором, ніж велика індустрія.

Окрім вирішення проблем створення нових робочих місць, формування конкурентного ринкового середовища та відповідної кон'юнктури ринкової економіки, малі підприємства виконують ще ряд важливих функцій.

Зокрема в країнах з ринковою економікою малі підприємства відіграють велику роль в стимулюванні технологічних інновацій, створюючи їх у 2-2,5 рази більше, ніж великі компанії.

Крім того, створення і діяльність великої кількості малих підприємств забезпечує стабільний розвиток регіональної економіки. Завдяки більш високій конкуренції вони краще забезпечують місцеві ринки товарами і послугами і в той же час значно менше дестабілізують ситуацію на ринку робочої сили при банкрутстві окремих з них в порівнянні з великими підприємствами.

Малі підприємства використовують здебільшого місцеві ресурси, міцніше прив'язані до місця свого розташування. Крім того вони є значним джерелом поповнення місцевих бюджетів, часто беруть участь у спонсоруванні місцевих програм, будучи зацікавленими в економічному розвитку території, на якій вони знаходяться.

Крім інших вищезазначених функцій підприємництва виділяються саме те, що воно виступає важливим джерелом фінансового та організаційного забезпечення соціального захисту, вносить визначальний внесок у зменшення соціальної напруги і демократизації ринкових відносин. Саме мале підприємство своїми руками забезпечує свій рівень життя воно є фундаментальною основою у формуванні середнього класу. Важлива роль малого підприємництва полягає і в тому, що воно виступає інвестором вітчизняної економіки, а також сприяє розширенню експортних можливостей держави.

Аналіз стану малого підприємництва показує, що сектор малого бізнесу в Україні перебуває на початковому етапі розвитку і характеризується високим ступенем неефективності.

Виходячи з вищесказаного, можна зробити висновок, що підтримка підприємництва – це складна комплексна проблема, і міри, направлені на її рішення, також повинні носити комплексний характер. Але ідеологія виходить з того, що малі підприємства та підприємці у своїй діяльності повинні перш за все спиратися на власні сили.

Головним висновком є те, що мале та середнє підприємство ще не відчуло в повній мірі ставлення до себе з боку держави як до рівноправного партнера та повноцінного суб'єкта ринкових відносин.

За теперішньої ситуації розвиток малого бізнесу в Україні повинен стати вирішальним чинником для вдосконалення економічних механізмів: цей напрямок потребує ефективної державної підтримки, яка повинна бути спрямована на створення позитивного економічного та правового клімату.

Романюк Л.М., к.е.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Одним із напрямків підвищення прибуткової діяльності підприємства є ефективна політика ціноутворення.

Максимізація прибутку забезпечується шляхом досягнення оптимального співвідношення між величинами факторів, що формують прибуток.

Факторна модель формування прибутку має наступний вигляд [2]:

$$\Pi_p = \sum (O_{pi} \cdot (C_i - Z_{ei}) - \Pi_{ei}), \quad (1)$$

де  $O_{pi}$  – обсяг реалізації продукції в натуральному вимірі;

$C_i$  – ціна реалізації, грн.;

$Z_{ei}$  – питомі змінні витрати, грн.;

$\Pi_{ei}$  – загальна сума постійних витрат, грн.

Аналіз факторної моделі формування прибутку показує, що механізм управління процесом будується з урахуванням тісного взаємозв'язку прибутку з показниками ціни, обсягу реалізації та витрат підприємства. На основі такого взаємозв'язку побудована система управління формуванням прибутку, яка має назву “Взаємозв'язок витрат, обсягів реалізації та прибутку” (Cost-Volume-Profit Relationships; CVP). Дана система дозволяє виділити роль окремих факторів у формуванні прибутку і забезпечити ефективне управління цим процесом на підприємстві.

За допомогою даної системи управління формуванням прибутку, змінюючи тільки обсяг реалізації, можна отримати необхідну величину прибутку, приймаючи на практиці форму вибору “достатньої” ціни, яка забезпечує при запланованому обсязі продажу відповідний рівень прибутку. Даний підхід, який використовується практично всіма підприємствами, є досить простим, однак він не враховує, що в основному ціна визначається рівнем попиту на продукцію.

В реальних умовах функціонування підприємства, відповідно до закону попиту, для того, щоб збільшити обсяг реалізації, необхідно зменшити ціну. Інакше кажучи, існує зворотній зв'язок між ціною та величиною попиту.

Враховуючи залежність між ціною та обсягом реалізації  $OP(C)$ , виручка від реалізації буде визначатися за наступною формулою:

$$BP = C \cdot OP(C) \quad (2)$$

Прибуток підприємства визначається наступним чином:

$$\Pi_p = BP - Z = C \cdot OP(C) - (\Pi_e + Z_e \cdot OP(C)) = (C - Z_e) \cdot OP(C) - \Pi_e, \quad (3)$$

де  $BP$  – виручка від реалізації;

$Z$  – загальні витрати;

$C$  – Ціна реалізації;

$OP$  – обсяг реалізації;

$\Pi_e$  – постійні витрати;

$Z_e$  – змінні витрати

Для реалізації обсягу продукції, за якого прибуток підприємства буде максимальним, необхідно встановити відповідний рівень ціни, який буде оптимальним за критерієм максимуму прибутку.

З урахуванням результатів економічних досліджень формула визначення оптимальної ціни, за умови, якщо зв'язок між ціною та обсягом реалізації є лінійним або наближається до лінійного, має наступний вигляд[2]:

$$C_{opt} = 3_e / 4 - a / (2 \cdot b), \quad (4)$$

де  $a, b$  – параметри рівняння регресії.

Проведення такого розрахунку передбачає здійснення підприємством відповідних маркетингових досліджень щодо зміни обсягу реалізації продукції при зміні рівня ціни реалізації.

Припустимо, що результати маркетингових досліджень щодо залежності обсягів реалізації машин від рівня цін представлені у табл.1.

Таблиця 1

Залежність обсягів реалізації від рівня цін

Обсяг реалізації за марками машин	Марки машин			
	1	2	3	4
Ціна, тис.грн./од.	142,5	147,5	155,8	160,5
Обсяг реалізації, од.	149	138	131	110

Змінні витрати складають 137,3 тис.грн./од.

Зв'язок між ціною та обсягом реалізації характеризується наступною формулою:

$$OP = OP(C) = a + b \cdot C \quad (5)$$

де  $a, b$  – параметри рівняння регресії.

Значення параметрів рівняння регресії визначаємо за методом найменших квадратів на основі даних, наведених у табл. 2.

Таблиця 2

Розрахунок даних для визначення параметрів регресії

X	Y	X <sup>2</sup>	XY
142,5	149	20306,25	21232,5
147,5	138	21756,25	20355
155,8	131	24273,64	20409,8
160,5	110	25760,25	17655
$\Sigma X = 606,3$	$\Sigma Y = 528$	$\Sigma X^2 = 92096,39$	$\Sigma XY = 79652,3$

$$b = \frac{4 \times 79652,3 - 606,3 \times 528}{4 \times 92096,39 - 606,3^2} = -1,9$$

$$a = (528 - (-1,9) \times 606,3 / 4 = 420$$

Таким чином, оптимальна ціна становитиме:

$$C_{opt} = 137,3 / 4 - 420 / (2 \times (-1,9)) = 144,8 \text{ тис. грн.}$$

Виконані розрахунки свідчать про те, що встановлення ціни на рівні 144,8 тис.грн./од дозволить підприємству максимізувати прибуток.

При цьому обсяг реалізації становить:

$$OP = 420 + (-1,9) \times 144,8 = 145 \text{ од.}$$

Таким чином співвідношення ціни та обсягу реалізації є оптимальним за критерієм максимізації прибутку. Встановлення ціни на будь-якому рівні, що відрізняється від 144,8 тис.грн./од. призведе до зменшення прибутку.

Максимізація прибутку розглядається як головна мета діяльності підприємства у довгостроковому періоді, а лімітування має виступати у якості головної мети у відповідному короткостроковому періоді часу.

Запропонована методика є простою у використанні і дасть змогу підприємству швидко реагувати на зміну ситуації на ринку шляхом перерахунку оптимальної ціни, яка забезпечить підприємству максимальний прибуток або мінімальний збиток.

Для визначення рівня оптимальних цін за умови змін входних параметрів необхідно автоматизувати розрахунки, та розробити відповідне програмне забезпечення.

#### Література

1. Козаченко Т.В., Погорелов Ю.С., Хлапюнов Л.Ю., Макухін Н.А. Управління затратами підприємства. – Монографія. – Київ: Лібра, 2007.- 320с.
2. Стратегічний аналіз: навчальний посібник / Г.М. Давидов, В.М.Малахова, О.А.Магопєць та ін..- К.: Знання, 2011.-389с. (Вища освіта ХХІ століття).

Руда Т.В., к.е.н.

Державний науково-дослідний інститут митної справи, м. Хмельницький, Україна

## **СУТНІСТЬ ТА ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ КАТЕГОРІЯМИ „МИТНІ ПОСЛУГИ” ТА „МИТНІ ПРОЦЕДУРИ”**

Глобалізація світової економіки та пріоритетність проєвропейського курсу вимагають переформатування принципів здійснення митної справи в Україні. Митниці на сьогодні виступають одним із елементів активізації зовнішньоекономічної діяльності та візитівкою зовнішньої політики держави, оскільки, забезпечують комунікативні зв'язки країни із учасниками ЗЕД. Таким чином, актуалізується необхідність імплементації міжнародних стандартів здійснення митної справи у вітчизняну практику.

Дослідження зазначеної проблематики відображено у творах вітчизняних та зарубіжних науковців: Старкової О.А., Єрмілова І.С., Петруні В.Ю. та ін.. Незважаючи на наявність публікацій, досить відчутною є різниця між теоретичними дослідженнями та практикою здійснення митної справи. Зокрема, ті теоретичні аспекти, що стосуються визначення сутності, класифікації митних послуг на сьогодні не відображено в українському митному законодавстві. Таким чином, метою дослідження є систематизація теоретичних підходів до трактування понять „митні послуги” та „митні формальності” й визначення співвідношення між ними.

Одним із перших та нагальних кроків при цьому є узгодження та уніфікація митної термінології, яка розглядається в українському та зарубіжному законодавстві, а також спеціалізованій літературі.

Зокрема, у вітчизняному законодавстві визначено сутність таких категорій, як «митні формальності», «митні режими», «митні процедури», тоді, як у європейських країнах та країнах-учасниках Митного союзу митні процедури фактично ототожнюються із митними режимами й описуються за допомогою митних формальностей. Окрім того, за кордоном досить поширеним є застосування категорії „митні послуги”, тоді, як у вітчизняній правовій базі вона не розглядається. Саме з метою визначення сутності та взаємозв'язку між зазначеними поняттями доцільно проаналізувати теоретичні підходи до їх трактування.

Літературний аналіз змісту митних послуг, показав, що на сьогодні не вироблено єдиного підходу. Зокрема, на думку Старкової О.А. митні послуги - сукупність дій, що здійснюються митними органами і особами, які діють у сфері митної справи, з метою забезпечення переміщення товарів і транспортних засобів через митні кордони держав від продавця до покупця відповідно до вимог цих держав [1]. Єрмілов І.С. під митними послугами пропонує розуміти специфічний вид діяльності, направленої на сприяння у здійсненні зовнішньоторговельних операцій або сприяння учасникам зовнішньоекономічної діяльності у здійсненні експортно-імпорتنих операцій [2]. Петруня В.Ю. розглядає митні послуги як послуги суспільству, які надаються під замовлення і відповідний контроль з боку держави, а Діанова В.Ю. – як послуги особливого виду, пов'язані із захистом економічної безпеки держави та забезпеченням інтересів національної економіки [3]. При цьому, у Митному кодексі України (2002 р.) наводилося наступне визначення митних послуг - здійснення суб'єктом господарювання, якому відповідно до цього Кодексу надано дозвіл на провадження певного виду господарської діяльності, операцій з товарами, що перебувають під митним контролем, на підставі договору з власником цих товарів або уповноваженою ним особою [4]. Тобто, це сукупність операцій (послуги), що надавалися митними брокерами.

Узагальнюючи наведені трактування, доцільно відмітити, що митні послуги є результатом діяльності органів митного контролю або осіб, яким відповідно до вітчизняного законодавства дозволено надання послуг митного характеру, тобто це митна діяльність, особливістю якої на відміну від інших послуг є її загальнообов'язковий, системний характер для учасників зовнішньоекономічної діяльності.

Так, за кордоном усі митні послуги, як правило, поділяють на ті, що надаються органами митного контролю та особами, які здійснюють діяльність у сфері митної справи. Перша група включає 25 видів послуг, серед яких найважливішими є: здійснення митного оформлення товарів та транспортних засобів, митний контроль, дотримання вітчизняного законодавства у сфері митної справи, зберігання товарів, стягнення податків, митних зборів та ін.

Поряд із цим, у Митному кодексі України, прийнятому у 2012 р. поняття митні послуги вилучено, а наведено сутність категорії „митні процедури”, під якими пропонують розуміти зумовлені метою переміщення товарів через митний кордон України сукупність митних формальностей та порядок їх виконання [4].

Окрім того, у спеціалізованій літературі митні процедури - це:

- сукупність норм, визначених вітчизняним законодавством з питань митної справи, що залежно від заявленої мети переміщення товарів і транспортних засобів через митний кордон України, визначають порядок такого переміщення та обсяг митних процедур, які при цьому здійснюються;
- сукупність заходів, що здійснюються органами митного контролю в межах своєї компетенції з метою забезпечення дотримання норм митного законодавства країни;
- операції, пов'язані із здійсненням митного контролю за переміщенням товарів і транспортних засобів через митний кордон України, митного оформлення цих товарів і транспортних засобів, а також із справлянням передбачених законом податків і зборів;
- особливості декларування товарів та їх митного оформлення.

Таким чином, органи митного контролю здійснюють митні процедури, що передбачають митний контроль за товарами та транспортними засобами, які переміщуються через митний кордон України, митне оформлення цих товарів і транспортних послуг та виконання фіскальних функцій (сплата митних платежів). При цьому, митні брокери надають послуги з декларування товарів, транспортних засобів комерційного призначення, які переміщуються через митний кордон України і їх діяльність відповідно до законодавства називається митною брокерською.

Отже, у міжнародних стандартах зазначається, що митні органи та профільні особи надають митні послуги в межах митних процедур, що є нічим іншим як митними режимами. Вітчизняне ж законодавство дає досить нечітке визначення митних процедур та митних формальностей і конкретизує, що їх здійснення є лише у віданні органів митної сфери, брокери їх не здійснюють. Таким чином, абсолютно різні підходи до трактування митної термінології, неповнота розуміння того, хто може виступати суб'єктом митних процедур створює перепони для впровадження міжнародних стандартів у вітчизняну практику реалізації митної політики держави. Саме з цією метою необхідним є упорядкування категорійного апарату митної справи та адаптація міжнародних стандартів до вітчизняної практики господарювання.

#### **Література**

1. Старкова О. А. Управление качеством таможенных услуг : автореферат дис. на соискание ученой степени кандидата экономических наук : 08.00.05 Саратов, 2007 195 с. РГБ ОД, 61:07-8/2082
2. Ермилов И. С. Повышение качества таможенных услуг : автореф. дис. / специальность 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством : (13 – стандартизация и управление качеством продукции) : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / И. С. Ермилов. – Саратов, 2011.
3. Петруня В. Ю. Економічна глобалізація: вплив на бізнес та суб'єктів надання митних послуг в контексті маркетингового управління / В. Ю. Петруня // Вісник Академії митної служби України. – 2011. – № 1. – С. 71–78.
4. Митний кодекс України : навч.-метод. посіб. / Заг. редакція М. Я. Азарова. – К. : Державна митна служба України, 2012. – 872 с.

Рывкина О.Л., к.э.н., доц., Хоришко А.А., ст. преп.

Национальная академия природоохранного и курортного строительства, г. Симферополь, Украина

### **МАСШТАБЫ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ИЗМЕНЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ И СТРАТЕГИИ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ**

Сущностной основой разработки и реализации стратегии предприятия выступает проведение стратегических изменений для его перевода из одного качественного состояния в другое – желаемое или необходимое. Изменения могут носить разный масштаб, охватывая такие характеристики деятельности предприятия, как продукция, положение на рынке, используемая технология, организационная структура, отрасль функционирования [1, с. 209]. Разработанные в теории стратегического управления типы стратегий роста, поддержания стабильности и сокращения также характеризуются изменением перечисленных аспектов деятельности предприятия [2, с. 90-102]. Поэтому целью исследования выступает приведение в соответствие масштабов стратегических изменений и стратегий, обеспечивающих их осуществление.

Если стратегические цели предприятия не предполагают изменение ни одной из характеристик его деятельности, то для обеспечения неизменяемого функционирования – первого уровня масштаба стратегических изменений – целесообразна реализация стратегий поддержания стабильности и сокращения расходов. В основе стратегии поддержания стабильности лежит периодическое инвестирование в тот или иной ресурс компании, управление портфелями его продукции и компетенций, а также адаптация к изменениям внешней среды для поддержания требуемого уровня конкурентоспособности. Ту же цель может преследовать и стратегия сокращения расходов, реализация которой связана со снижением производственных затрат, повышением производительности, сокращением найма, увольнением персонала, закрытием неприбыльных мощностей.

Проведение обычных изменений в рамках второго уровня масштаба стратегических перемен затрагивает только положение предприятия на рынке. При этом продукция, технология, структура и отрасль его функционирования остаются неизменными. Осуществление такого рода изменений возможно

путем выполнения двух видов стратегий концентрированного роста: стратегии усиления позиции на рынке на основе применения комплекса маркетинговых мероприятий и стратегии развития рынка, предполагающей поиск новых рынков для существующих продуктов.

При осуществлении умеренных изменений, соответствующих третьему уровню масштаба стратегических перемен, когда из всех аспектов деятельности предприятия изменяются только продукт и положение на рынке, целесообразна реализация стратегии концентрированного роста за счет развития продукта и стратегии централизованной диверсификации. В первом случае решается задача роста за счет производства нового продукта для реализации на уже освоенном рынке, что позволит изменить положение предприятия на этом рынке. Во втором случае выпуск новых продуктов обеспечивается за счет поиска дополнительных возможностей в существующем бизнесе: используемой технологии, освоенном рынке либо других сильных сторонах функционирования предприятия, что также ведет к изменению его рыночного положения.

Радикальные изменения в рамках четвертого уровня стратегических перемен, наряду с продукцией и положением предприятия на рынке, затрагивают и его структуру. При этом отрасль остается прежней. То есть предприятие изменяется путем добавления или сокращения его структурных подразделений. Такие перемены возможны при разработке и реализации стратегий горизонтальной интеграции на основе слияния или поглощения конкурентов, а также стратегии сокращения, заключающейся в закрытии или продаже предприятием своих подразделений для осуществления долгосрочного изменения границ ведения бизнеса.

Перестройка предприятия, обеспечивающая осуществление стратегических перемен масштаба пятого уровня, когда изменяются все упомянутые характеристики предприятия, возможна в ходе реализации стратегий вперед идущей и обратной вертикальной интеграции, горизонтальной и конгломеративной диверсификации, «сбора урожая» и сокращения. Все эти стратегии основаны на освоении или сокращении производства продукции, реализуемой на существующем или новых рынках, использовании новой технологии при условии изменения состава структурных подразделений предприятия. Стратегии вперед идущей и обратной вертикальной интеграции предполагают включение в структуру предприятия подразделений, осуществляющих деятельность по добыче сырья и/или производству материалов для выпуска основной продукции, а также ее реализации конечному потребителю в виде системы распределения. Стратегии горизонтальной и конгломеративной диверсификации связаны с формированием новых подразделений для выпуска технологически не связанных с основной продукцией изделий, реализуемых, соответственно, на уже освоенных или новых рынках. И стратегии сокращения и «сбора урожая» описывают разные способы ликвидации нерентабельных бизнесов диверсифицированных компаний.

Обобщая, необходимо отметить, что выполненное исследование позволяет сформировать комплексный подход к проведению разномасштабных изменений на предприятии на основе разработки и реализации типовых стратегий в зависимости от поставленных целей его развития.

#### Литература

1. Попов С.А. Стратегический менеджмент: Видение – важнее, чем знание : учебное пособие / С.А. Попов. — М.: Дело, 2003. — 352 с.
2. Виханский О.С. Стратегическое управление: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. / О.С. Виханский. — М.: Экономистъ, 2005. – 296 с.

Рябоволик Т.Ф., асистент

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### **ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕНДЕНЦІЙ РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ В КОНТЕКСТІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В ІННОВАЦІЙНОМУ СЕКТОРІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ**

Підняття національної економіки на вищий рівень розвитку не можливе без інноваційного вектору в усіх її сферах. Тому, в даний час досить актуальним є дослідження тенденцій ринку освітніх послуг, як складової зайнятості населення в інноваційному секторі національної економіки.

Досліджуючи зайнятість населення в інноваційному секторі економіки на рівні держави, важливо чітко визначити чинники, які справляють вплив на стан та тенденції розвитку даного показника. На наше переконання, доцільно виділити чинники, пов'язані з особливостями функціонування:

- ринку освітніх послуг;
- ринку праці;
- ринку інновацій;
- ринку інвестицій.

Зупинимося на більш детальному дослідженні ринку освітніх послуг. Обґрунтованість вибору вказаної складової згідно цілей дослідження очевидна, оскільки на формування якісного ринку праці прямо впливає стан підготовки кадрів навчальними закладами усіх рівнів акредитації. Розглядаючи

динаміку підготовки кадрів професійно-технічними навчальними закладами та ВНЗ I-II і III-IV рівнів акредитації (рис. 1), можна сказати, що в період з 2000 по 2013 роки кількість учнів (студентів) зменшувалася в ПТУ з 524,6 тис. (2000 р.) до 423,3 тис. (2012 р.), та у ВНЗ I-II рівнів акредитації з 528,0 тис. (2000 р.) до 345,2 тис. (2013 р.), тоді як у ВНЗ III-IV рівнів акредитації спостерігається їх збільшення з 1402,9 тис. (2000 р.) до 1824,9 тис. (2013 р.). Виходячи з цього, можна пояснити причину недостатньої пропозиції робітничих професій на ринку праці, оскільки і кількість випущених кваліфікованих робітників (фахівців) значно знизилася: з 266,8 тис. (2000 р.) до 202,1 тис. (2012 р.) в ПТУ, та з 148,6 тис. (2000 р.) до 92,2 тис. (2013 р.) у ВНЗ I-II рівнів акредитації.

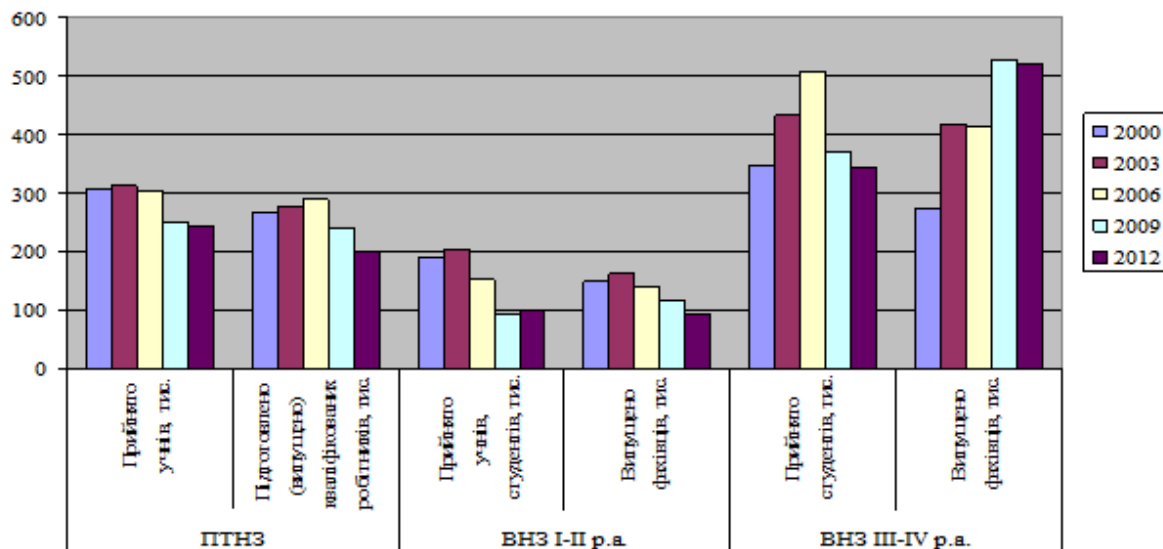


Рис. 1. Динаміка підготовки кадрів навчальними закладами в 2000-2012 рр.

Що стосується перенасиченості ринку праці фахівцями з повною вищою освітою, її можна пояснити кількістю випущених фахівців ВНЗ III-IV рівнів акредитації, яка, починаючи з 2000 р. до 2013 р., значно зросла з 273,6 тис. до 520,7 тис. Кількість науковців також помітно збільшилася: в 1,4 рази (44,4 %) аспірантів та в 1,6 рази (60,4 %) докторантів.

Досліджуючи поточний стан підготовки кадрів можна сказати, що тенденція, задана в попередніх роках, зберігається, і ситуація на ринку праці, а зокрема в інноваційному її секторі кардинально не зміниться (табл.1).

Таблиця 1

Поточний стан підготовки кадрів (2012/13 роки)

№ з/п	Навчальний заклад	Кількість закладів	Кількість учнів, студентів, тис.	Прийнято учнів, студентів, тис.	Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, випущено фахівців, тис.	Кількість аспірантів, осіб.	Кількість докторантів, осіб.
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Професійно-технічні навчальні заклади	972	423,3	241,8	202,1	-	-
2	Вищі навчальні заклади I-II рівнів акредитації	489	345,2	99,8	92,2	-	-
3	Вищі навчальні заклади III-IV рівнів акредитації	334	1824,9	341,3	520,7	33640	1814

Джерело: складено автором за даними [1]

Отже, дослідження розвитку ринку освітніх послуг в розрізі зайнятості населення в інноваційному секторі національної економіки набуло таких тенденцій:

- залежність від попиту абітурієнтів на професії і спеціальності;
- низька популярність робітничих спеціальностей;
- розширення об'єму платних послуг;
- широка популяризація вищої освіти;

- відсутність аналізу працевлаштування тих, хто навчався;
- відставання від змін, які відбуваються на ринку праці;
- відсутня взаємодія з галузями економіки.

Тому, серед заходів щодо підвищення кількісних та якісних аспектів зайнятості населення в інноваційному секторі національної економіки за рахунок модернізації ринку освітніх послуг доцільно виділити:

- прогнозування потреб національної економіки в кадрах різних професій і спеціальностей;
- підвищення якісного рівня освітніх послуг;
- удосконалення законодавчо-нормативної бази з питань регулювання ринку освітніх послуг;
- поліпшення матеріально-технічного забезпечення освітньої сфери;
- запровадження інноваційних методів і технологій навчання.

#### Література

1. Державна служба статистики України. [Електронний ресурс] - режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Савін С.Ю.к.е.н., доц.

Херсонський національний технічний університет, м. Херсон, Україна

### СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВІВ

Важливою складовою ресурсного потенціалу промислового підприємства є працівники, від професійних, кваліфікаційних, інтелектуальних та інших якостей яких залежить отримання певних результатів діяльності. Тому управління соціальним розвитком трудового колективу є важливим напрямком виробничо-господарської діяльності підприємства.

Тривале накопичення теоретичного та практичного досвіду трансформаційних перетворень зумовило еволюцію поглядів на сутність соціального розвитку, захисні функції держави, принципи і методи формування та реалізації її соціальної політики. Формування соціально орієнтованої ринкової економіки європейського типу, що відповідає міжнародним стандартам якості життя, створює передумови розвитку середнього класу як гаранту стабільності в країні й ефективного фактора прискорення економічного зростання. Обов'язки держави у соціальній сфері визначаються потужною міжнародною правовою базою, зокрема Загальною декларацією прав людини (1948 р.), Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.), Конвенцією Міжнародної Організації Праці про соціальний захист (1952 р.), Європейською соціальною хартією (1961

р.), Конвенцією МОП № 117 «Про основні цілі і нормативи соціальної політики», іншими документами, ратифікованими Україною. Слід зазначити, що реформи, які проводились в Україні, в основному орієнтувалися на трансформацію економічних інститутів, в той час як цілям соціального розвитку трудових колективів, підвищенню рівня і якості життя громадян належна увага не приділялася.

На початку XXI ст. економічна ситуація в Україні позначилася різким посиленням соціального розшарування. Так, якщо у 2000 році децильний коефіцієнт, який характеризує рівень диференціації доходів, мав співвідношення 1:26, то у 2011 році – вже 1:45. В розвинених ринкових країнах, наприклад в Австрії, цей показник становить 1:4,4. Згідно науково обґрунтованих рекомендацій цей показник не повинен перевищувати 1:6 – 1:7.

Відтак в Україні різко збільшився соціальний розкол, який полягає в наявності двох соціальних мегагруп, які протистоять одна одній за рівнем доходу і, відповідно, за своїми ціннісними орієнтаціями та поведінкою. У своєму нинішньому вигляді соціальна сфера в розвинених країнах створювалася в кінці 60-х років, коли економіка США і Європи успішно розвивалася. Після кризи 2008 - 2009 років, коли зростання витрат на соціалне забезпечення складало в середньому 7-8 %, а доходи збільшувалися лише на 1-3 %, розрив між доходами і витратами в Європі став фінансуватися за рахунок підвищення податків і обов'язкових внесків в систему соціального забезпечення, тому соціальні виплати в деяких європейських країнах іноді стали перевищувати дохід працюючого. Головна цільова функція перерозподілу національного доходу держави полягає в тому, щоб зменшити ці відмінності і забезпечити сприятливіші для всіх членів суспільства умови матеріального життя. Формою реалізації такої мети є розподіл продуктів і послуг, трансфертні виплати, а також державні програми по стабілізації доходів.

Практична можливість застосування у соціальній політиці підприємств принципу збалансованого мінімального та максимального зростання оплати праці можлива за рахунок створення резервного стабілізаційного фонду, сутність якого подібна до резервних фондів, що створюються у відповідності до відомих систем матеріального стимулювання продуктивності праці Скенлона, Ракера, Імпрошеєр. За цими системами заохочувальний фонд становить від 15 до 25% річного фонду оплати праці. Його основне призначення підтримувати тенденції постійного росту заробітної плати. Тобто у ті місяці, коли обсяг реалізованої продукції не дозволяє забезпечити досягнуті у попередні періоди рівні виплат по заробітній платі, резервний фонд використовується для підвищення фактичного фонду оплати праці.



Невикористаний до кінця року резервний стабілізаційний фонд не переходить на наступний рік, а розподіляється між робітниками як одноразова премія за результатами роботи упродовж року.

Оскільки призначення стабілізаційного резервного фонду – приведення у відповідність динаміки оплати праці робітників з різними рівнями заробітної плати, доцільно за основу методики визначення рівня стабілізаційного резервного фонду прийняти показник динаміки - темпи приросту середньої заробітної плати по підприємству. В світовій практиці використовуються три попередні річні періоди для урахування соціальних тенденцій. Плановий стабілізаційний резервний фонд оплати праці у такому випадку може бути розрахований як

$$\text{СРФОП}' = \text{ФОП} \cdot \text{ІЗП}' / (1 + \text{ІЗП}'), \quad (1)$$

де ІЗП' - середній ланцюговий індекс приросту середньої заробітної плати по підприємству за попередні три річних періоди.

Слід однак враховувати, що застосуванню даної методики повинно передувати дослідження з впливу зміни в оплаті праці на рівень продуктивності праці. Так, у відповідності до теорії справедливості кожна людина порівнює свою винагороду із витраченими зусиллями з винагородою інших людей, які витратили такі ж зусилля. Якщо в результаті такого порівняння виявляються розбіжності, то вони сприймаються як несправедлива оплата праці, а звідси трудова активність знижується.

Тому керівництво підприємств повинне застосовувати наведену методику в залежності від соціально-економічних пріоритетів.

Семикіна А. В., аспірант

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», м. Київ, Україна

### МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ ІННОВАЦІЯМИ У ВИКОРИСТАННІ ТА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Розвиток та використання людського капіталу в Україні набуває негативних рис і суперечностей за умов політичної та економічної нестабільності. Це погіршує продуктивні якості людського капіталу, можливості його ефективного використання та розвитку. Українське суспільство очікує кардинальних змін – інновацій у різних сферах життєдіяльності людини та її розвитку. Разом з тим, вибір, розробка та впровадження соціальних інновацій гальмується нестачею досвіду, наукової інформації про сутність таких інновацій та механізми управління ними в умовах обмежених ресурсів та кризового стану економіки.

Метою статті є визначення сутності та видів соціальних інновацій та засад побудови механізму управління ними.

Теорія людського капіталу, розроблена Г. Беккером і Т. Шульцем ще у 60-тих роках ХХ ст., в Україні набула визнання та поширення переважно на початку ХХІ століття завдяки її подальшому розвитку та збагаченню українськими дослідниками О. Грішнвою, В. Антонюк, Л. Михайловою, Л.Семів та ін. [1;2] Комплексні дослідження людського капіталу у тісному зв'язку із проблемами соціального розвитку, соціальних інновацій здійснюють Е. Лібанова, А.Колот, О. Новікова, Л. Лісогор, У.Садова та ін. Водночас, у вітчизняній літературі все ще відчувається нестача системних наукових підходів до вивчення ролі соціальних інновацій та ними.

Узагальнюючи наукову думку [3, с.19; 4], пропонуємо під терміном «соціальні інновації» розуміти комплекс ініціатив, нововведень, нових послуг, корисних змін, які упроваджуються державою, соціальними партнерами, колективами, окремими суб'єктами господарювання в різних сферах формування, використання й розвитку людського капіталу в інтересах підвищення його якості, підтримки конкурентних переваг працівників на внутрішньому і зовнішньому ринках праці. Отже, соціальні інновації сприймаємо як багаторівневий процес і одночасно як результат різноманітних керованих соціальних змін, що збагачують продуктивні здібності людського капіталу. Виходячи з такого підходу, метою соціальних інновацій вважаємо якісний розвиток людського капіталу та його ефективне використання в економіці на основі створення кращих умов для задоволення актуальних соціальних потреб, розширення трудових можливостей людини на ринку праці, всебічного розвитку її здібностей, самореалізації, соціальної захищеності у сфері праці. Вважаємо, що соціальні інновації можуть бути різноманітними, їх можна класифікувати за великою кількістю ознак (табл.1).

Таблиця 1

Класифікація соціальних інновацій у використанні та розвитку людського капіталу\*

Класифікаційна ознака інновацій	Види соціальних інновацій
1	2
В залежності від сфери життєдіяльності, де	Соціальні інновації у соціальному управлінні, у вихованні, в освіті, у сфері занятості, у професійному розвитку, в охороні здоров'я, у культурі, у спорті,

впроваджуються	сфері побуту та житла, відпочинку, у соціальному захисті, соціальному забезпеченні (зокрема з виокремленням інновацій у наданні геріатричної допомоги населенню, у наданні соціальної допомоги матерям з малими дітьми, у наданні соціальної допомоги особам з обмеженими можливостями тощо)
За характером змін	Інновації: радикальні, системні, «модифікації», «вдосконалення»
За наслідками	Позитивні соціальні інновації, негативні соціальні інновації

Продовження таблиці 1

За інструментами застосування	Інновації, що будуються на застосуванні інструментів: економічних; фінансових; інформаційних; організаційно-управлінських; правових
За фазами відтворення людського капіталу	Інновації на окремих фазах відтворення людського капіталу: формування, розподілу, обміну та використання (реалізації) людського капіталу
За етапами розвитку людського капіталу	Соціальні інновації на етапах формування; використання; відтворення, розвитку та нагромадження людського капіталу
За ступенем інтенсивності	Повільні, інтенсивні, рівномірні, слабкі, масові інновації («бум»)
За масштабами застосування	Масштабні, значні, середні, малі; Транснаціональні, національні, регіональні, локальні.
За економічним рівнем	Інновації на мегарівні (глобальні, світові), інновації на макрорівні; інновації на мезорівні (на рівні регіону), інновації на мікрорівні
За ефективністю	Ефективні, неефективні, слабо ефективні
За видами кінцевого ефекту	Інновації, що супроводжуються: соціальним ефектом; економічним ефектом; екологічним ефектом; моральним ефектом; інтегрованим ефектом

\*Розроблено автором

З нашої точки зору, управління соціальними інноваціями можна тлумачити як процес керованих інноваційних змін у дії визначальних чинників впливу на формування, використання та розвиток людського капіталу. Наш загальний підхід до побудови механізму управління соціальними інноваціями відображає схема на рисунку 1:



Рис. 1. Механізм управління соціальними інноваціями у використанні та розвитку людського капіталу

З огляду на схему, управління інноваціями має ґрунтуватися на системній, багаторівневій оцінці стану людського капіталу, визначенні ролі впливових чинників, пріоритетних соціальних потреб, обґрунтуванні напрямів корисних інноваційних змін та організації постійного моніторингу за позитивними й негативними наслідками впроваджених соціальних інновацій. Функціонування зазначеного механізму має підпорядковуватися обраній стратегії використання і розвитку людського капіталу, мати відповідне нормативно-правове, фінансово-інвестиційне, організаційно-економічне, науково-методичне забезпечення. Дія запропонованого механізму управління соціальними інноваціями має бути спрямована на дотримання принципів соціальної справедливості та забезпечення прогресивних змін в якості людського капіталу на основі цілеспрямованого регулювання впливових чинників. Реалізація такого підходу до управління соціальними інноваціями сприятиме також подоланню конфліктності соціально-трудових відносин у суспільстві. Перспективи подальших досліджень в цьому напрямі мають бути пов'язані з розробкою методів оцінки ефективності соціальних інновацій.

#### Література

1. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки: монографія [Текст] / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
2. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: монографія [Текст] / В.П. Антонюк. – Донецьк: НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2007. – 348 с.
3. Соціальні інновації: концептуальні підходи, можливості розвитку та запровадження / В.П. Антонюк, О.Ф. Новікова, О.В. Водоводова та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром.-ті. – Донецьк, 2010. – 102 с.
4. Mulgan G. Social innovation; Wat it is, why it matters and how it can be accelerated / G/ Mulgan Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.sbs.ox.ac.uk/centres/skoll/research/Dokuments/SozialInnovation.pdf>

Серапин Н. С.

УО «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины»,  
г. Гомель, Республика Беларусь

### ФРАКТАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ВАЛЮТНОГО КУРСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Угроза потерь своих вложений, доходов или осуществление дополнительных непредвиденных расходов в результате проведения внешнеторговых, кредитных, валютных операций является ключевой проблемой в деятельности любого субъекта. Управление валютным риском является необходимым условием стабильного функционирования финансовых и промышленных компаний, которые осуществляют экспортно-импортные или обменные операции с валютными активами.

Практически все существующие методы анализа валютного курса рассматривают его односторонне: считается, что временные ряды однородны и должны подчиняться одному закону распределения. Все исследования в области прогнозирования динамики экономических показателей претендовали на универсальность применения в любых условиях. Но стадии динамического покоя временных рядов валютных курсов сменяются стадиями настолько сложными, что производят впечатление полного и непредсказуемого хаоса, а из беспорядка в процессе самоорганизации снова рождается порядок, но в определенный момент ослабленная стабильностью динамическая система вновь рождает хаос.

В связи с этим возникает необходимость устранения этого несоответствия в результате комплексного исследования динамики валютных курсов на основе современной теории хаоса и разработки новых методов анализа в целях управления валютными рисками белорусских банков.

Одним из наиболее популярных методов нелинейной динамики является анализ временных рядов на основе вычисления показателя Херста, который получил название – R/S-анализ (rescaledrangeanalysis). Метод был предложен английским исследователем Гарольдом Херстом. Для оценки показателя Херста значения R/S как функции от откладываются в двойной логарифмической шкале. Полученные точки аппроксимируются с помощью метода наименьших квадратов, и через угол наклона прямой определяется величина H.

Показатель Херста может быть преобразован во фрактальную размерность с помощью следующей формулы:

$$D=2-H \quad (1)$$

Другими словами, если  $H=0,5$ , то  $D=1,5$ . Обе величины характеризуют независимую случайную систему. Таким образом, можно с высокой степенью достоверности рассчитать фрактальную размерность валютного курса любой валютной пары. Весь валютный курс можно охарактеризовать тремя интервалами значений фрактальной размерности  $D$  – «фрактальными интервалами»:

- $1,00 < D \leq 1,5 - 0,05$  – персистентное состояние рынка (персистентный «фрактальный интервал»);
- $1,5 - 0,05 < D < 1,5 + 0,05$  – стохастическое состояние рынка (стохастический «фрактальный интервал»);
- $1,55 + 0,05 \leq D < 2,00$  – антиперсистентное состояние рынка (антиперсистентный «фрактальный интервал»).

Фрактальный анализ временных кривых валютных курсов по выделенным фрактальным интервалам позволяет получить достоверные данные о текущем состоянии валютного рынка для принятия решений по снижению валютных рисков.

Исследуем валютный курс доллар США по отношению к белорусскому рублю за 2012-2013 гг. используя методику  $R/S$ -анализа. Значение коэффициента Херста  $H$  определяется из графика  $(x_n, y_n) \equiv (\ln n, \ln RS_n)_{n=1}^N$  как угловой коэффициент прямой, проходящей максимально близко к полученным точкам применяя метод наименьших квадратов (МНК) для его определения. При вычислении получаем что  $H = 0,82$ . Знание фрактальной размерности  $D$  временного ряда  $D = 1,18$ . На основании вычисленного коэффициента  $D$  можем сделать следующий вывод, что  $1,00 < D \leq 1,5 - 0,05$ , а это соответствует персистентному состоянию рынка.

Таким образом, в нашем случае, при фрактальной размерности менее 1,45, на валютный временной ряд влияет одна или несколько сил, толкающих его в одном направлении. Временные ряды валютных курсов имеют в этом случае долговременную корреляцию и циклы, и возникает так называемое персистентное состояние валютного курса, характеризующееся показателем фрактальной размерности  $1,0 < D < 1,5 - 0,05$ . В этом случае количественный математический анализ имеет большую достоверность, что позволяет прогнозировать текущую экономическую обстановку именно с помощью классических методов анализа.

Широко применяемый подход к анализу временного ряда состоит в том, что устанавливаются главные факторы, влияющие на отдельные величины временного ряда. Наиболее важным компонентом, влияющим на уровни временного ряда, обычно считают тенденцию, которая является долгосрочной составляющей и определяет изменение временного ряда в целом. Тенденция динамики связана с действием долговременно существующих причин и условий развития, хотя после какого-то периода эти причины и условия также могут измениться и породить уже другие тенденции развития объекта.

Сибірцев В.В., к.е.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ПЛАНУВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Необхідність організації раціонального використання праці, докорінного оновлення методів управлінського впливу на кадри, удосконалення методів планування та прогнозування зайнятості працівників, забезпечення безперервності підвищення кваліфікації та фахового рівня окремих категорій персоналу за сучасних умов підвищення мінливості й непередбачуваності змін середовища господарювання являють собою обов'язкові вимоги щодо досягнення стійких конкурентних переваг підприємства на ринку.

Теоретичні та практичні аспекти планування зайнятості персоналу, організаційно-економічного забезпечення управління трудовими ресурсами, мотивації та стимулювання персоналу, соціальні аспекти функціонування підприємств, створення належного трудового потенціалу, знайшли відбиття у дослідженнях відомих вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів, таких як І. Бажан [1], І. Джаїн [2], Е. Кірхлер [3], Г. Ковальчук [4], І. Мішурова [5], М. Новикова [6], Р. Родлер [3], Л. Савчук [4] та ін. Проте до цього часу численні проблемні питання у сфері управління персоналом підприємства, зокрема, пов'язані із необхідністю урахування соціальних аспектів планування зайнятості персоналу на промисловому підприємстві, залишаються остаточно не вирішеними та вимагають на подальше доопрацювання.

Метою дослідження є обґрунтування рекомендацій щодо урахування соціальних аспектів планування зайнятості персоналу підприємства.

Вирішення завдань забезпечення потреб виробництва у кадрах певного кількісного та якісного складу здійснюється на двох основних рівнях: стратегічному та поточному. На стратегічному рівні головним результатом здійснення планового процесу у сфері кадрового забезпечення зайнятості (що є невід'ємною складовою загального стратегічного планового процесу) є стратегія розвитку персоналу підприємства, яка належить до складу функціональних стратегій, тобто є сукупністю управлінських рішень, які спрямовуються на забезпечення досягнення стратегічних цілей підприємства та мають бути реалізовані в процесі виконання певних однорідних функціональних завдань (у певній функціональній сфері відповідальності на підприємстві), а також найбільш загальних правил та процедур прийняття, реалізації, контролю і оцінки ефективності виконання таких рішень. Стратегія розвитку персоналу підприємства являє собою сукупність планових управлінських рішень щодо регулювання стратегічних аспектів кадрового (у сфері руху і використання трудових ресурсів, оплати праці й стимулювання, досягнення прийнятого з точки зору працівників рівня якості трудового життя) забезпечення досягнення стратегічних цілей підприємства, реалізації обраної стратегії розвитку підприємства та відповідних до неї функціональних та операційних стратегій.

Вибір певного варіанту стратегії розвитку персоналу підприємства стає найважливішим чинником формування кадрової та соціальної політики підприємства. Оптимальність вибору кадрової політики підприємства визначається критеріями достатності (рівень складності організаційного забезпечення не менший за міру різноманіття встановлених у стратегії розвитку персоналу підприємства цілей розвитку – відповідно до вимог закону необхідного різноманіття системи управління) та економічності (мінімізація сукупних витрат усіх видів ресурсів на реалізацію обраної стратегії розвитку персоналу підприємства). Соціальна політика підприємства є сукупністю стратегічних планових рішень у сфері організаційно-економічного забезпечення відповідності соціальних аспектів функціонування підприємства та трудового життя його колективу до існуючих у суспільстві норм і стандартів щодо рівня оплати праці, безпеки та якості трудового життя, дотримання культурних традицій спільної трудової діяльності, особистої самореалізації працівників та ін. Таким чином, соціальна політика насамперед визначає та встановлює систему соціальних стандартів трудового життя працівників, дотримання яких гарантується підприємством в процесі продуктивної зайнятості персоналу. Критеріями оптимальності обраної соціальної політики є, по-перше, міра відповідності (бажано – перевищення) прийнятих на підприємстві соціальних стандартів існуючим у суспільстві нормам та традиціям, а, по-друге, економічність (мінімізація витрат на забезпечення дотримання встановлених соціальних норм).

Зазначені стратегічні планові документи визначають концептуальні засади формування системи оплати та стимулювання праці на підприємстві, а також розбудови організаційної культури, сприятливої щодо досягнення стратегічних цілей підприємства, встановлених у комплексі функціональних та операційних стратегій його розвитку.

Вартісним відображенням планових витрат підприємства на забезпечення продуктивної зайнятості стають план з оплати праці та план адміністративних витрат на утримання персоналу. Укладений кошторис витрат на утримання персоналу та забезпечення продуктивної зайнятості працівників є відбиттям необхідного (нормативного) рівня грошових витрат підприємства у цій сфері. Проте виконання соціальних зобов'язань, які встановлюються соціальною політикою підприємства щодо дотримання вимог суспільних стандартів у сфері досягнення більш високого (за нормативний) рівня добробуту працівників, якості та безпеки трудового життя, прямо залежить від ефективності використання не тільки трудового потенціалу підприємства, але й від отриманих результатів господарської діяльності підприємства у цілому. Тому, досить часто підприємство для реалізації найбільш принципових засад обраної соціальної політики як складової стратегії розвитку персоналу має брати на себе певні додаткові фінансові зобов'язання у сфері заохочення персоналу. Та навпаки, за умов настання певних кризових явищ у розвитку підприємства його трудовий колектив може піти на тимчасове погіршення умов продуктивної зайнятості для акумулювання грошових коштів, необхідних для подолання кризи. Відбиттям міри виконання підприємством соціальних функцій є проект трудової угоди між адміністрацією та трудовим колективом підприємства, у якому мають бути урегульовані усі основні питання взаємовідносин персоналу та підприємства в процесі продуктивної зайнятості.

Соціальна політика підприємства є сукупністю стратегічних планових рішень у сфері організаційно-економічного забезпечення відповідності соціальних аспектів функціонування підприємства та трудового життя його колективу до існуючих у суспільстві норм і стандартів щодо рівня оплати праці, безпеки та якості трудового життя, дотримання культурних традицій спільної трудової діяльності, особистої самореалізації працівників та ін. Критеріями оптимальності обраної соціальної політики є, по-перше, міра відповідності (бажано – перевищення) прийнятих на підприємстві соціальних стандартів існуючим у суспільстві нормам та традиціям, а, по-друге, економічність (мінімізація витрат на забезпечення дотримання встановлених соціальних норм).

#### Література

1. Бажан І. І. Трудовий потенціал України: формування та використання: монографія / І. І. Бажан. - Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2006. - 144 с.
2. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: Монография. – Сумы: ИТД “университетская книга”, 2002. - 245с.
3. Кирхлер Э. Мотивация в организациях. Психология труда и организационная психология / Э. Кирхлер, К. Родлер. – Х.: Гуманитарный центр, 2003. - 142 с.
4. Ковальчук Г. К. Комплексна оцінка стану та розвитку трудових ресурсів: монографія / Г. К. Ковальчук, Л. М. Савчук. – Дніпропетровськ: Герда, 2013. - 200 с.
5. Мишурова И.В. Управление мотивацией персонала. / И.В. Мишурова, П.В. Кутелов. – М.: ИКЦ „МарТ”; Ростов-на-Дону, 2003. - 215 с.
6. Новікова М. М. Системне управління трудовим потенціалом підприємства: Монографія / М. М. Новікова. - Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. - 212 с.

Сиволап А.В., ст. препод.

Национальная академия природоохранного и курортного строительства, г. Симферополь, Украина

#### ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ПРОЦЕСС ОБРАЩЕНИЯ С ТВЕРДЫМИ БЫТОВЫМИ ОТХОДАМИ

Рациональное обращение с отходами является одной из актуальных мировых проблем. Развитие мировой экономики приводит к образованию все большего количества отходов производства и жизнедеятельности. Бессистемное и неконтролируемое обращение с отходами приводит к загрязнению окружающей среды и порождает серьезные экологические проблемы, которые, часто угрожают национальной безопасности государства.

Обычно проблемы экологии и ресурсосбережения связывают с промышленным развитием и деятельностью предприятий. При этом упускается из виду то, что различные ресурсы потребляются в быту и не безотходно. Объемы потребляемых населением материальных благ и услуг, вопреки складывающимся стереотипным взглядам, весьма значительны с заметной тенденцией опережающего роста объемов образования отходов потребления по сравнению с отходами промышленности. Их накопление сегодня имеют такие масштабы, которые принимают масштабы катастрофы.

Именно поэтому, целесообразно сконцентрировать внимание на сфере обращения с ТБО, и выделить влияющие на нее факторы. К таким факторам, по нашему мнению, относятся: экологические; территориальные; социальные; технологические; экономические; юридические; временные; политические.

Экологические факторы наиболее ярко проявляются в процессе захоронения ТБО на полигонах. Таким способом в Украине ликвидируется 99% образующихся отходов, где ежегодно образуется около 35 млн. м<sup>3</sup> ТБО, которые ликвидируются на 770 полигонах и 3 мусоросжигательных заводах [1].

Считается, что в почве произойдет распад всех бытовых отходов. Однако в почве разлагаются в основном только органические вещества. За последнее время состав мусора сильно изменился: в нем увеличивается содержание стекла, металла, пластмасс и других составляющих, которые не подвергаются (или почти не подвергаются) разложению в почве. И процесс самоочищения почвы нарушается в результате необдуманного вмешательства человека [2].

Территориальные факторы проявляются в нормах накопления ТБО, на которые влияют такие факторы, как степень благоустройства жилищного фонда, вид топлива, развитие общественного питания, культура торговли, образ жизни и степень благосостояния населения, а также климатические условия.

В Крыму на период курортного сезона с 01 мая по 31 сентября, в связи с притоком отдыхающих, туристов, автотуристов и гостей применяется коэффициент 1,5 к нормам накопления твердых бытовых отходов для предприятий, учреждений и организаций всех форм собственности, а также из расчета на одного постоянно проживающего в курортной зоне жителя.

Социальные факторы. Объекты размещения бытовых отходов не отвечают требованиям экологической безопасности. Более 90% свалок в Крыму является источником интенсивного загрязнения атмосферного воздуха, подземных водных горизонтов и опасны с точки зрения санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

По данным ВОЗ [4], примерно треть населения планеты не обеспечена минимальными санитарными условиями. Ежегодно в мире более 5 миллионов человек умирают от заболеваний, обусловленных социальной неустроенностью и связанными с загрязнением окружающей среды.

Технологические факторы. Сложность проблемы управления ТБО состоит в том, что разработка и производство новых материалов и изменение ассортимента потребляемой продукции опережает развитие методов их вторичного использования и утилизации [5].

Основными причинами увеличения образования ТБО являются: разомкнутость технологических циклов в сравнении с замкнутыми природными циклами, рост производства товаров массового потребления одноразового использования, увеличение количества упаковки, повышение уровня жизни, моральное, а не физическое устаревание вещей.

Экономические факторы оказывают сильное влияние на решение проблем в сфере обращения с ТБО. Здесь, прежде всего, следует выделить недостаток финансирования, нестабильность рынка вторичных ресурсов, сложность привлечения частных инвестиций, дефицит земли.

Законодательством предусмотрены два вида финансирования деятельности в сфере обращения с ТБО: обязательное и добровольное [6].

Юридические факторы определяются Конституцией Украины, законами, нормативными актами, постановлениями правительства, указами президента, санитарными, строительными нормами и правилами.

Временные факторы. ТБО на всех этапах обращения с ними подвергаются естественному старению под воздействием факторов окружающей среды (ультрафиолетовое излучение, колебания температур, атмосферные осадки и пр.).

Процесс старения ТБО, протекающий на современных полигонах (оборудованных таким образом, чтобы не допустить контакта с окружающей средой), весьма длительный и неопределенный. Как показали проведенные исследования, за 15 лет 80% органического материала, попавшего на полигон (пищевые отходы) не разложилось.

Экологические проблемы, в том числе проблемы обращения с ТБО являются международными и требуют международного сотрудничества, что накладывает определенные политические факторы.

Европейская политика в сфере обращения с ТБО направлена предотвращение и уменьшение производства отходов, и их вредного влияния.

Международное сотрудничество в области охраны окружающей среды осуществляется в соответствии с Соглашением о партнерстве и сотрудничестве между ЕС и Украиной [3].

В соответствии со ст. 5 закона Украины "Об отходах". Основными принципами государственной политики в сфере обращения с отходами являются приоритетная защита окружающей природной среды и здоровья людей от негативного влияния отходов, рациональное использования сырьевых и энергетических ресурсов, внедрение безотходных технологий, научно обоснованное согласование экологических, экономических и социальных интересов общества по отношению образования и использования отходов с целью обеспечения его устойчивого развития [6].

#### Література

1. Постанова "Про затвердження Програми поводження з твердими побутовими відходами" від 4 березня 2004 р. № 265 [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/265-2004-p>.
2. Сиволап А. В. Утилизация промышленных и бытовых отходов / А. В. Сиволап, В. Н. Шмигальский, А. П. Андрущенко, М. В. Шмигальская // Устойчивый Крым. План действий. — Киев — Симферополь : СОНАТ, 1999. — С. 250—257.
3. Шматько В. Г. Екологія і організація природоохоронної діяльності : навчальний посібник / В. Г. Шматько, Ю. В. Нікітін. — 2-е вид., стереотип. — К. : КНТ, 2008. — 304 с.
4. Грицак Е. Н. Популярная история медицины / Е. Н. Грицак. — М. : Вече, 2003. — 494 с.
5. Павлов А. С. Экономическая эффективность управления твердыми бытовыми отходами на региональном уровне : дис. канд. экон. наук : 08.00.05 / А. С. Павлов. — Ставрополь, 2004. — 161 с.
6. Закон України "Про відходи" // Відомості Верховної Ради України. — 1998. — № 36—37. — Ст. 242.

Ситник І.В., викл.

Світловодський коледж Кіровоградського національного технічного університету, м. Світловодськ, Україна

### СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ЗБУТОВИМИ РИЗИКАМИ ПІДПРИЄМСТВА ІНСТРУМЕНТАЛЬНОГО ВИРОБНИЦТВА

У ринкових умовах господарювання підприємства постійно стикаються з ризиками, що супроводжують як цінову так і збутову політику та лягають тягарем і на виробника, і на споживача його продукції.

У сучасному економічному просторі ризик характеризують як ймовірність виникнення збитків або недоотримання прибутків у порівнянні з прогнозованим варіантом [1].

Поширеною вважається думка, що ризики посередників-дилерів це лише їх власні ризики, які жодним чином не впливають на роботу підприємства-виробника. Щодо такого трактування можна зробити зауваження, що це не зовсім так. Напрямку вплив цих ризиків виробник не відчуває. До нього доходять лише наслідки таких ризиків, такі як:

- важливий замовник віддає перевагу працювати з конкурентом;
- відсоток повернення виробів, що користуються попитом у інших споживачів, що не тільки не зменшується, а й зростає;
- зростає дебіторська заборгованість і т.д.

Викликано це може бути як неправильною політикою підприємства, особливостями регіону, в якому працює посередник, так і помилковою політикою в області встановлення цін кінцевих продажів.

Збутові ризики це всі ті види ризиків, які необхідно враховувати при встановленні ціни та застосуванні цінової політики: ризик втрати клієнтів (або ризик переходу важливих замовників до конкурентів); ризик повернення виробів; ризики неплатежів.

Збутові ризики можуть виникнути в наслідок: економічної нестабільності підприємства-виробника; більш вигідних умов конкурентів; низької якості продукції або недостатньої номенклатури; неправильного вибору ринків збуту продукції; невірного визначення стратегії операцій на ринку; неточного розрахунку ємності ринку; неправильного визначення потужності виробництва; затримки у виході на ринок; помилок в управлінні; нестійкого фінансового становища; невисокого професійного рівня продавців; посилення термінів повернення кредиту і виплати відсотків; відсутності (зниження) попиту на ринку; ситуації неплатежів, що склалася в галузі; неправильно обраної цінової політики підприємством-виробником; невідповідності співвідношення ціна/цінність товару; помилок у визначенні кінцевої ціни торговими посередниками; неплатоспроможного попиту в регіоні; неправильної або несвоєчасної оцінки рівня інфляції; зриву поставок продукції; підвищення цін на сировину, енергію і комплектуючі; зміни законодавства та ін. [2].

Такі ризики здатні серйозно ускладнити виробничу діяльність підприємств, так як будь-яка невизначеність збуту готової продукції істотно зменшує кредитоспроможність підприємства, стає причиною високих банківських процентних ставок для цього підприємства і, в кінцевому рахунку, робить більш високою вартість його продукції. Цей процес схожий на нескінченну спіраль, і є однією з головних причин тяжкого становища економіки в Україні.

Оцінка ризиків проводилася нами в 4 етапи.

1. Оцінка кожного з трьох складових ризику за допомогою математичного апарату теорії ймовірностей. Аналізовані показники наведено в табл. 1 [3].

Ризик втрати посередників аналізувався за допомогою коефіцієнта варіації внаслідок того, що при аналізі надійності посередника важлива саме варіація його оборотів, тобто їх розподіл. Ненадійним або ризикованим вважається посередник з нестабільним оборотом, мінливим з періоду в період. При аналізі ризиків неплатежів і повернення важливий не розподіл відповідних показників, а, в першу чергу, їх частка (відсоток) від обороту і, в другу, їх мінімізація (а не стабільність, на відміну від обороту).

Таблиця 1

Показники для розрахунку ризику збутової політики

	Ризик втрати посередників	Ризик повернення виробу	Ризик неплатежів
Вихідні дані для розрахунку	Оборот	Сума повернення	Дебіторська заборгованість
Показник для розрахунку ризику	Коефіцієнт варіації	Відношення суми повернення за весь період до обороту	Відношення дебіторської заборгованості до обороту

2. Оцінка ймовірності настання ризику. Кожен ризик приведено до єдиної шкали Максимальна ймовірність – 100% (для найбільшого за абсолютною величиною ризику), мінімальна – нуль.

3. Визначення пріоритетів ризиків. Пріоритети були отримані методом експертної оцінки фахівцями відділу збуту.

4. Визначення сумарного ризику як середньозваженої величини з урахуванням пріоритетів.

Отриманий ризик використовувався для класифікації спеціалістів відділу збуту і для оптимізації збутової політики.

Результатом оптимізації запропонованої системи рівнянь є оптимізовані значення обсягів продажів по різних каналах збуту з урахуванням цінової політики підприємства.

Можливе також введення додаткових обмежень в систему. Наприклад, якщо один з каналів має привілеї, для нього може бути встановлено мінімальний фіксований відсоток від усього обсягу продажів. Або навпаки, можна ввести обмеження для каналу, шляхом встановлення максимального відсотка від усього обсягу продажів або обсягу закупівель іншого каналу (каналів):

$$V_i \geq t_i * V, i \in I_f, V_i \leq t_i * V_j, i \in I_f, j \in J_e.$$

де  $t_i$  – відсоток обмежень або привілеїв купівлі для  $i$ -го каналу;

$I_f, J_e$  – канали, для яких встановлено обмеження.

Тільки така, оптимізована цінова політика зможе підтримати інструментальний ринок в стані, підпорядкованому головним діючим особам - виробнику і споживачу. Адже якою б важливою не була роль торгових посередників, вона завжди вторинна. Але найчастіше торгові посередники забувають про це, беручи на себе контроль і управління цінами в безцільній і безвідповідальній формі, не думаючи про престиж підприємства-виробника і споживача. Така тактика може працювати лише у деяких окремих випадках. У довгостроковій же перспективі вона не вигідна ні посереднику, ні виробнику.

Розглянуті фактори, що мають безпосередній вплив на процес ціноутворення, необхідно враховувати при виборі каналів розподілу. Справа ця досить трудомістка, потребує, в першу чергу, великих тимчасових витрат та інформаційних ресурсів. При вирішенні таких завдань на практиці необхідно використовувати автоматизовані системи управління для скорочення трудомісткості процесу.

#### Література

1. Кузьмін О. Є. Управління ризиками в інноваційній діяльності: Навч.-метод. посібник – Львів: НУ «Львівська політехніка», 2009. – 176 с.
2. Липсиц И.В. Коммерческое ценообразование: Учеб. для вузов. – М.: БЕК, 2007. – 368 с.
3. Бронникова Т.С., Чернявский А.Г. Маркетинг: Учебное пособие Таганрог: Изд-во ТРТУ, 1999.

Ситник О.Ю., викл.

Кіровоградська льотна академія Національного авіаційного університету, м. Кіровоград, Україна

## ІННОВАЦІЙНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

У сучасних умовах без стимулювання інноваційної спрямованості економіки держави є неможливим її зростання. Основу інноваційної моделі економіки складає високотехнологічне виробництво, яке вимагає підвищення вимог до професійно-кваліфікаційного рівня найманих працівників. В свою чергу, підвищується значення інтелектуальної складової трудового потенціалу підприємств, спостерігаються



тенденції до скорочення частки непрофесійної праці, змінюється професійно-кваліфікаційна структура робочої сили. Впровадження у виробничий процес наукоємних технологій створює потребу в удосконаленні знань, вмінь і навичок найманих працівників, впровадженні безперервного навчання протягом життя та відповідної мотивації до професійного розвитку.

Досягнення вище окреслених цілей є неможливим без модернізації самого виробництва, економіка повинна спиратися на останні технологічні досягнення при створенні високотехнологічних робочих місць. Відповідні зміни можливі лише за умови значного обсягу інвестицій, у тому числі, також і в професійному розвитку найманих працівників.

Проте, капітальні вкладення без інновацій не стануть запорукою значного підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, оскільки є недоцільним вкладати кошти у застаріле обладнання, яке потребує високих витрат ресурсів. Це також певною мірою пояснює небажання роботодавців і найманих працівників вкладати кошти у професійний розвиток останніх.

Очевидно, що доцільно створювати умови для інноваційного розвитку професійного навчання, оновлювати систему професійно-технічної та вищої освіти в Україні, налагоджувати співпрацю навчальних закладів і об'єднань роботодавців, залучати їх до розробки навчальних програм і програм підвищення кваліфікації. За відсутності здійснення підготовки висококваліфікованого персоналу й повернення зацікавленості до отримання підготовки з технічних спеціальностей стане неможливою поява кваліфікованих кадрів робітників та інженерів, які здатні відповісти на вимоги інноваційного розвитку економіки та підняти промисловість в Україні на якісно новий рівень.

Так, Н. В. Шелюбська наголошує, що конкурентоспроможність знаннєорієнтованої економіки залежить не тільки від технологічних, а й від організаційних і ринкових інновацій. У Західній Європі відбувається об'єднання наукової, промислової, економічної, регіональної та соціальної політики в інноваційну, головною метою якої є підтримка середовища, яке сприяє створенню нововведень. Європейський Союз переходить до нової стратегії стимулювання інновацій, що передбачає збільшення витрат на науково-дослідні роботи, створення єдиного наукового та інноваційного загальноєвропейського простору, розширення горизонтальної та вертикальної координації інноваційної політики, посилення її регіонального рівня [3].

У рейтингу країн світу за рівнем витрат на науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи (НДДКР), який розраховується як обсяг державних і приватних витрат на НДДКР, виражений у відсотках від валового внутрішнього продукту, у 2012 р. Україна зайняла 36 місце (0,86 %) [4].

В той же час, за індексом економіки знань (середнім значенням чотирьох індексів: індексом економічного та інституційного режиму, індексом освіти, індексом інновацій та індексу інформаційних технологій і комунікацій), Україна займає лише 56 місце зі значенням 5,73, втративши дві позиції у порівнянні з попереднім роком. За значенням глобального індексу інновацій Україна у 2013 р. знаходилася на 71 місці у рейтингу серед 146 країн світу [5].

Інноваційне спрямування розвитку економіки передбачає досягнення відповідного рівня інтелектуального потенціалу суспільства, який визначається розвитком науки і технологій, високим рівнем освіти членів суспільства, підвищенням частки кваліфікованих працівників серед економічно активного населення. Втрата Україною своїх позицій у рейтингах серед інших країн світу пояснюється нездатністю повною мірою скористатися власним освітнім, науковим і виробничим потенціалом.

Адже середній рівень освіти робочої сили у більшості розвинених країн світу становить 12-15 років шкільної освіти. Кількість науковців, нових технологій, винахідників, інженерів та менеджерів збільшується швидше, ніж кількість інших працівників; обсяг річних витрат на науку та інновації збільшується стабільно. Кожне нове робоче місце у науково-дослідній галузі обумовлює створення 7-10 високопродуктивних робочих місць в економіці, що надзвичайно важливо для вирішення проблеми безробіття та для формування завдань в системі освіти, спрямованих на підготовку спеціалістів та на ефективне планування [1, с. 13].

Поряд з цим, за останні роки було прийнято ряд законодавчих актів у сфері розвитку кваліфікацій, а саме: Постанова КМУ «Про затвердження Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011 - 2015 роки» № 495 від 13 квітня 2011 р.; Постанова КМУ «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» № 1341 від 23 листопада 2011 р.; Закон України «Про професійний розвиток працівників» № 4312-VI від 12 січня 2012 р.; Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» № 5026-VI від 22 червня 2012 р.; Постанова КМУ «Про затвердження Порядку розроблення, затвердження та внесення змін до галузевих стандартів вищої освіти» № 847 від 5 вересня 2012 р. [2].

Проте, ще у 2001 р. Постановою КМУ від 28 грудня 2001 р. № 1801 «Про затвердження Програми розвитку інвестиційної діяльності на 2002-2010 роки» було передбачено вирішення державою ряду задач, які сприятимуть концентрації і спрямуванню державних інвестиційних ресурсів на розвиток інфраструктури ринку, підтримці науково-технологічної та інноваційної політики; підвищенню конкурентоспроможності вітчизняної продукції, подоланню ресурсовитратного характеру виробництва та його поновленню; проведенню фундаментальних і прикладних досліджень, які можуть забезпечити вихід вітчизняної продукції на світовий ринок тощо [2].

Отже, основними напрямками сприяння професійному розвитку найманих працівників в умовах формування інноваційної моделі економіки мають бути: реформування системи професійної освіти в Україні; модернізація існуючих і створення нових високопродуктивних робочих місць; посилення співпраці між роботодавцями та вищими навчальними закладами з метою підвищення якості підготовки робочої сили; розробка механізмів сприяння реалізації державних програм з розвитку інноваційної діяльності в Україні; зміна кадрової політики на вітчизняних підприємствах на користь стимулювання найманих працівників до навчання і творчої діяльності.

Таким чином, підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки можливе лише за рахунок підвищення її інноваційної направленості, що, в свою чергу, потребує підвищення інноваційної дієвості як з боку держави, так і з боку роботодавців та найманих працівників. Доцільною є детальна розробка системних заходів з метою створення умов для стимулювання інноваційної активності як роботодавців, так і найманих працівників.

#### Література

1. Інноваційна політика: Європейський досвід та рекомендації для України. – Том 1.- К.: Фенікс, 2011.- 214 с.
2. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua/>
3. Шелюбская Н.В. Новые направления инновационной политики ЕС / Н.В. Шелюбская // Управление инвестиционной и инновационной деятельностью. – 2003. – № 4. – С. 23–31.
4. The Global Innovation Index 2013.–[Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.globalinnovationindex.org/>
5. Research and Development Expenditure.–[Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.uis.unesco.org/>

Скоробагатько О.В., здобувач  
Херсонський національний технічний університет, м. Херсон, Україна

### ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Аналіз сучасних тенденцій розвитку інноваційних процесів в Україні виявив, що принципово позитивних змін у промисловості України поки що не відбулося, а досягнуте зростання зумовлене переважно дією екстенсивних факторів і не має в своєму підґрунті інноваційних структурно-технологічних змін.

Провідними галузями, які здійснюють інноваційну діяльність протягом останніх років, є машинобудування, хімічна та нафтохімічна промисловість, металургія та обробка металів, харчова та легка промисловість. Практично всі підприємства цих галузей (окрім машинобудування) належать переважно до традиційних сировинних підгалузей.

У 2010 р. інноваційну продукцію реалізували 964 підприємства на суму 33,7 млрд. грн. (3,8 % загального обсягу промислової продукції). Продукцію, що була новою або суттєво вдосконаленою для ринку, поставляли 270 підприємств. Її обсяг становив 11,0 млрд. грн. або 32,6 % реалізованої інноваційної (проти 8,5 млрд. грн. і 27,1 % у 2009 р.). Найбільший її обсяг реалізували підприємства машинобудування – 5,6 млрд. грн., що склало 51,9 % загального обсягу інноваційної продукції цих підприємств, підприємств з виробництва коксу та продуктів нафтоперероблення – 2,6 млрд. грн. (39,2%), з виробництва харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів – 0,9 млрд. грн. (18,6 %), целюлозно-паперового виробництва та видавничої діяльності – 0,8 млрд. грн. (49,7%) .

Більше 40 % інноваційно активних підприємств впроваджували інноваційні види продукції, кількість яких склала 2408 найменувань, у т.ч. 663 – нові види машин, устаткування, приладів, апаратів. Продукцію, що була виключно новою для ринку, впровадили 182 підприємства, кількість такої продукції становила 606 найменувань, з них нові види машин, устаткування, прилади, апарати – 298.

На технологічні інновації у 2010 р. 1088 підприємств витратили 8,0 млрд. грн. Із загального обсягу витрат найбільше коштів витрачено на придбання машин, обладнання та програмного забезпечення – 2051,7 млрд. грн. На придбання внутрішніх НДР – 818,5 млн. грн., зовнішніх НДР - 177,9 млн. грн., придбання інших зовнішніх знань – 141,6 млн. грн.; загалом на навчання і підготовку персоналу для розробки та запровадження нових або значно вдосконалених продуктів та процесів, діяльність щодо ринкового запровадження інновацій та інші роботи, пов'язані зі створенням та впровадженням інновацій, – 1855,7 млн. грн.

Незважаючи на наявні фонди підтримки та розвитку інноваційної діяльності, основним джерелом її фінансування є власні кошти підприємств, обсяг яких склав 4 775,2 млн. грн. Державну підтримку у розмірі 92,7 млн. грн. отримали 35 підприємств. Важливу роль для інноваційної діяльності 19 підприємств мали кошти інвесторів (2442,4 млн. грн.), у т.ч. кошти іноземних інвесторів – 11 (2411,4 млн. грн.), вітчизняних інвесторів 12 (31,0 млн. грн.). За умов кризи іноземні інвестори зменшили свої джерела фінансування.

Кредитами в обсязі 626,1 млн. грн. скористалися 36 підприємств.

Система державної фінансової підтримки інноваційної діяльності в Україні дещо змінилася (не відповідає сучасним вимогам і відрізняється значною кількістю пріоритетів).

Ну сучасному етапі, за умов кризи, основними причинами недостатнього рівня розвитку інновацій в Україні є:

- недостатній рівень державного впливу на розвиток інноваційної діяльності;
- неможливість накопичення окремими суб'єктами господарювання коштів, що необхідні для здійснення інновацій;
- низький рівень фінансування інноваційної діяльності;
- слабка зорієнтованість інституційної, фінансової та банківсько-кредитної системи на підтримку інноваційного розвитку вітчизняної економіки.

В Україні відсутня стратегія стимулювання інноваційної діяльності на державному рівні. Головними орієнтирами стратегії стимулювання інноваційної діяльності в Україні мають стати:

- проведення заходів національного та регіонального рівня, які сприятимуть поліпшенню якісних характеристик вітчизняного науково-технологічного потенціалу;
- забезпечення зростання капіталу національної економіки на новій технологічній основі;
- зміна технологічної та відтворювальної структури капітальних вкладень;
- здійснення ефективного розподілу обмежених фінансових ресурсів максимально концентруючи наявні кошти на важливих напрямках науково-технічного прогресу;
- визначення системи пріоритетів державної підтримки інноваційної діяльності шляхом розробки та прийняття закону про державні наукові та науково-технічні програми;
- створення умов для залучення додаткових фінансових ресурсів, у тому числі іноземних інвестицій, шляхом створення банку інноваційних проєктів на базі Державного фонду фундаментальних досліджень, Державної інноваційної компанії, тощо.

Таким чином, існуючі механізми досягнення стратегічних пріоритетів в інноваційній сфері є неідеальними та потребують перегляду. З огляду на зазначене проблема створення економічного механізму, що дозволяє генерувати, відтворювати та використовувати науково-технічні інновації для підвищення темпів економічного розвитку й якості життя в нашій країні, набуває надзвичайно актуального значення.

Сокирник І.В., к.е.н., доц.

Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЗАКЛАДІВ РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РИНКУ**

Умови глибокої політико-економічної кризи визивають гостру необхідність збереження конкурентоспроможності суб'єктів ринку громадського харчування.

Питанням конкурентоспроможності закладів ресторанного господарства в Україні присвячена значна кількість публікацій науковців – П'ятницької Г.Т., Аветисової А.О., Яшиної О.В.,Ткачової С.С.,Яцун Л.М., Расулової А.М. Разом, з тим необхідно відмітити недостатність досліджень щодо особливостей формування конкурентних переваг у відповідності до ключових факторів успіху саме регіонального ринку ресторанного бізнесу.

Метою проведеного нами дослідження є визначення особливостей забезпечення конкурентоспроможності підприємств ресторанного господарства регіонального ринку в умовах кризи.

Основою успіху будь-якого бізнесу є стійкі конкурентні переваги товарів та послуг, що полягають у розумінні споживачами їх характерних відмінностей. Проведене нами дослідження показує, що регіональний ринок ресторанного бізнесу Хмельницької області демонстрував достатньо стійкі темпи зростання на протязі 2000-2012 року із певним їх уповільненням у 2009 році[1]. Причому чітко прослідковується два характерних періоди у розвитку таких закладів – до кризи 2008 року та у наступні роки. У перший період темпи росту обороту ресторанного господарства у порівнянних цінах знаходяться в межах 102-117%, при зменшенні загальної кількості закладів на 56,2%. У наступні роки зростання обороту знаходиться в межах 82,0 - 107,6%. Така динаміка пов'язана із позитивною динамікою зростання доходів населення. При збільшенні наявного доходу у розрахунку на одну особу - за 2005-2012 роки у 3,76 рази, оборот ресторанного господарства у розрахунку на одну особу збільшився у 2,96 рази. Разом з тим питома вага витрат на ресторани послуги у сумі наявного доходу одного мешканця області на протязі всього періоду залишається традиційно низькою - на рівні 1,4-1,9% . Проведені дослідження дозволяють виявити загальні тенденції розвитку різних груп підприємств ресторанного господарства (ПРГ). Найбільшу питому вагу у загальній кількості закладів регіонального ринку мають кафе та їдальні, а 38,8% об'єктів розташовано в містах області. Мережні заклади представлені мережами «Мак Смак», «Два гуся», «Козирна карта». Переважна кількість підприємств відноситься до організацій малого бізнесу та має достатньо тривалий життєвий цикл – більше 5 років. Питома вага ПРГ з кількістю працюючих до 5 чоловік складає сьогодні 67,8%, а за останні 5 років кількість таких закладів по

Хмельницькій області була стабільно вище 50% їх загальної кількості. За 2009-2012 роки кількість об'єктів ресторанного господарства зменшилася на 112 одиниць (12% загальної кількості). Необхідно відмітити, що збільшення показника обороту ресторанного бізнесу відбувалося у значній мірі за рахунок подорожчання продуктів харчування та алкогольних напоїв, ціни ж суттєво не підвищувалися через побоювання втратити клієнтів. Це суттєво вплинуло на прибуток та рентабельність закладів. Аналіз фінансових результатів ПРГ за 2012 р. показує, що 33,3% їх загальної кількості одержали збитки. Вивчення стану справ в ресторанному бізнесі на регіональному ринку у період наявної кризи показує, що негативні чинники суттєво вплинули на результати діяльності учасників ринку громадського харчування. Так, зокрема, за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області, оборот ресторанного господарства за січень 2014 року склав 89,4% до січня 2013 року, при відповідному зростанні цін на послуги на 0,3%. Скорочення обороту закладів відбувається через зменшення відвідувань (в окремих випадках на 50-60%) та зменшення суми середнього чеку. Основна причина уповільнення зростання галузі: скорочення інтересу до харчування поза межами дому з боку середнього класу, на представників якого орієнтована основна кількість ресторанів..

Світовий досвід свідчить про те, що стійко розвиваються і виживають у зовнішньому середовищі, що швидко міняється, підприємства ресторанного бізнесу, які усвідомлено використовують у своїй діяльності і розвитку конкурентні стратегії диференціації та фокусування. Враховуючи особливості результату своєї діяльності – ресторанної послуги, яка тісно пов'язана із двома складовими – товаром (кулінарною продукцією) та обслуговуванням клієнтів, такі заклади мають певний запас стабільності, що обумовлений наявністю сегментів стійкого попиту на регіональному ринку. Дослідження діяльності ПРГ Хмельницької області дозволяє визначити певні характерні особливості такого ринку та ключових факторів успіху для його учасників. Проведений нами поглиблений аналіз 52 закладів ресторанного бізнесу з метою ідентифікації їх конкурентних переваг, показує наявність переважної кількості закладів із слабо диференційованим товаром. На ринку ресторанних послуг існує сильна конкуренція. Суб'єкти ринку працюють в умовах обмеженого потенціалу платоспроможного попиту, сильного впливу традицій та звичок. На ринку області значна кількість конкуруючих закладів реалізує схожі стратегії конкуренції, спостерігається значна концентрація учасників ринку у низькому та середньому ціновому сегменті. Разом з тим, позиціонування досліджених закладів в преміальному сегменті не означає відповідної якості страв та обслуговування. Більшість з досліджених ресторанів має фрагментарний попит ,працює під конкретні замовлення та виключно у вечірній час, пропонує симбіоз національної, європейської та азійської кухні. Практично не використовується потенціал дитячого сегменту, кейтерингу, практично не застосовуються програми лояльності для постійних клієнтів. Загальна тенденція розвитку регіонального ресторанного ринку полягає в тому, що більш затребуваними стають ресторани з демократичною ціновою політикою, але гість при цьому стає більш вимогливим. Сьогодні конкурентоспроможність підприємства ресторанного бізнесу визначається не лише конкурентоспроможністю по витратах, але й в більшій мірі маркетинговою складовою (ступенем диференціації, задоволеністю і лояльністю відвідувача). До ключових факторів успіху ресторанного бізнесу відноситься концепція закладу, місцезнаходження, професіоналізм персоналу, ціна, імідж,кухня, реклама, система стимулювання відвідувачів тощо. На наш погляд, саме для регіонального ринку до складу факторів успішної діяльності в умовах кризи, можна віднести створення стійкого емоційного зв'язку з клієнтом. Саме конкурентні переваги, що реалізують цей напрямок успіху виходять на перше місце в умовах кризи та дозволяють втримати клієнта, сформувавши його відданість закладу. Доцільним є концентрація уваги на відмінних якостях товару( послуги), що створюють цінність для клієнтів (не тільки ціна , але й враження,позитивні емоції від відвідування закладу, високий рівень обслуговування),сучасні інноваційні технології кухні, впровадження нових додаткових послуг в якості доповнення до базової ресторанної послуги та концентрація уваги саме на них. Важливим є посилення соціальної складової у реалізації стратегії конкуренції ПРГ. Інноваційними послугами, що дозволяють позиціонувати ресторанний заклад як заклад сімейного типу є майстер-класи для дітей та дорослих, гастрономічні гастролі відомих кухарів, гастрономічні школи, школи сомельє ,дитячі свята у вихідні дні, організація сімейних ,національних, тематичних свят, свят національної кухні , знайомство дітей та дорослих з гастрономічними особливостями різних країн світу,співпраця із діячами театрального мистецтва, художниками, артистами, ляльковим театром, розробка та реалізація сувенірної гастрономічної продукції тощо. Такі заходи сприятимуть заповненню залів закладів у ранкові та денні часи, особливо у вихідні дні, формуванню позитивного іміджу та відданості клієнтів. Доцільною є також розробка наскрізної системи стимулювання споживачів, застосування реклами у соціальних мережах. Сьогодні змінюються акценти у забезпеченні конкурентоспроможності підприємств ресторанного господарства.

#### Література

1. Роздрібна торгівля Хмельницької області у 2000-2012 роках. Статистичний збірник .— Хм. : ГУС, 2013. — 35 с.

Сочинська-Сибірцева І.М., к.е.н., доц.

## ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАДІЙНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Побудова в Україні соціально-орієнтованої ринкової економіки вимагає нових якостей від персоналу: підвищення ініціативності, креативності, відповідальності та надійності. Менеджери підприємств намагаються мати у своєму підпорядкуванні не лише вдалий склад працівників, які б максимально відповідали поставленим завданням, але й шукають можливості для збереження, розвитку та підвищення надійності людського капіталу.

Дослідженню теоретичних, методичних і практичних питань формування та використання людського капіталу присвячені наукові праці провідних зарубіжних вчених: Г. Асселя, П. Друкера, Г. Мінцберга, М. Портера, Ф. Тейлора. А. Сміта, А. Файоля, Р. Уотермена, Е. Чемберлена, Й. Шумпетера.

Широке коло питань, пов'язаних із характеристикою складових елементів системи управління людською складовою, оцінкою факторів впливу на конкурентоспроможність людського капіталу, розглянуто такими українськими вченими, як О. Амоша, Д. Богиня, А. Воронкова, В. Герасимчук, О. Грішнова, С. Довбня, М. Дороніна, Ю. Іванов, М. Кизим, А. Колот, Н. Лук'яненко, О. Новікова, М. Семикіна, Л. Фільштейн, Н. Чумаченко, Г. Щокін, О. Ястремська.

Незважаючи на значні досягнення в теорії та практиці управління людським капіталом підприємства, є ряд проблем, які залишаються предметом дискусій вчених-економістів. Зокрема, у більшості наукових праць недостатньо систематизоване поняття «надійність персоналу», відсутня методологія оцінки рівня надійності персоналу та впливу цієї складової на якісні характеристики людського капіталу.

Актуальність поставленої проблеми, її теоретична значимість і практична цінність обумовили вибір теми статті.

Метою статті є визначення сутності економічної категорії «надійність персоналу», виокремлення найбільш значимих факторів впливу на рівень надійності персоналу та визначення конкретних шляхів підвищення надійності персоналу.

Надійність є однією з важливих складових професійної придатності співробітників. Працівники, що володіють такою якістю, зберігають моральну стійкість і лояльність до підприємства, відчувають себе «прив'язаними» до нього, сама робота представляє для них високу мотиваційну значимість, а її втрата оцінюється як серйозна життєва невдача.

Одним із ключових елементів системи управління персоналом, який сприяє підвищенню надійності персоналу є проведення якісного відбору кадрів. Дослідження практики діяльності кадрових служб вітчизняних підприємств свідчить про те, що тільки в порівняно невеликій кількості підприємств серйозно ставляться до використання ефективним технологій професійного відбору працівників. Як правило, тестування в процесі відбору є формальним, без застосування психологічних методів [1]. Крім того, необхідно враховувати, що стандарти відбору склалися у вузькій сфері професійної діяльності - у професіях типу «людина - техніка - соціально-психологічне середовище». Велика кількість професій, вагомі соціально-психологічні фактори успішної діяльності людей потребують диференційованого підходу у формуванні задач і критеріїв відбору персоналу відповідно до особливостей конкретних посад і робочих місць.

Об'єктивна необхідність розробки методичних рекомендацій щодо впровадження інноваційних технологій відбору персоналу доводиться результатами досліджень консультантів з організаційного розвитку підприємств, які вважають, що лише 10% працівників можуть чітко сформулювати цілі власної діяльності і тільки половина з них відповідає уявленню керівництва [2]. Відсутність розуміння персоналом кінцевої мети власних дій, як наслідок – використання неефективних методів досягнення стратегічних цілей підприємства, знижує його конкурентоспроможність.

Технологія формування надійного кадрового складу повинна визначатися як ефективністю підбору та розстановки персоналу, професійним просуванням працівників, так і якістю соціально-психологічної роботи на підприємстві. Тому слід звернути увагу на обидва аспекти (рис. 1).

Отже, забезпечити надійність персоналу з метою підвищення його конкурентоспроможності можливо шляхом використання сучасних технологій професійного відбору працівників та подальшого впливу на соціально-психологічний клімат в колективі.

Закордонна практика свідчить, що перевірка надійності людського фактора здійснюється шляхом професійного відбору персоналу, планових і позапланових перевірок. Професійний відбір кандидатів обов'язково проводиться за сталими схемами: бесіда з експертом-психологом, психофізіологічне тестування та спеціальне психофізіологічне дослідження [3].

Слід зазначити, що традиційним технологіям психологічної і психофізіологічної діагностики, які використовуються кадровими службами у процесі професійного відбору персоналу, бракує науково-методичного обґрунтування. Кадрові служби застосовують, як правило, застарілі методики та програмно-технічні засоби оцінки кандидатів на посаду. Заходи щодо підвищення якості пошуку та відбору працівників мають фрагментарний характер. Все це свідчить про нагальну потребу впровадження інноваційних технологій управління персоналом, які дозволять якісно змінити, істотно

вдосконалити і стандартизувати процедуру професійного відбору працівників, оперативного моніторингу надійності людської складової підприємства.

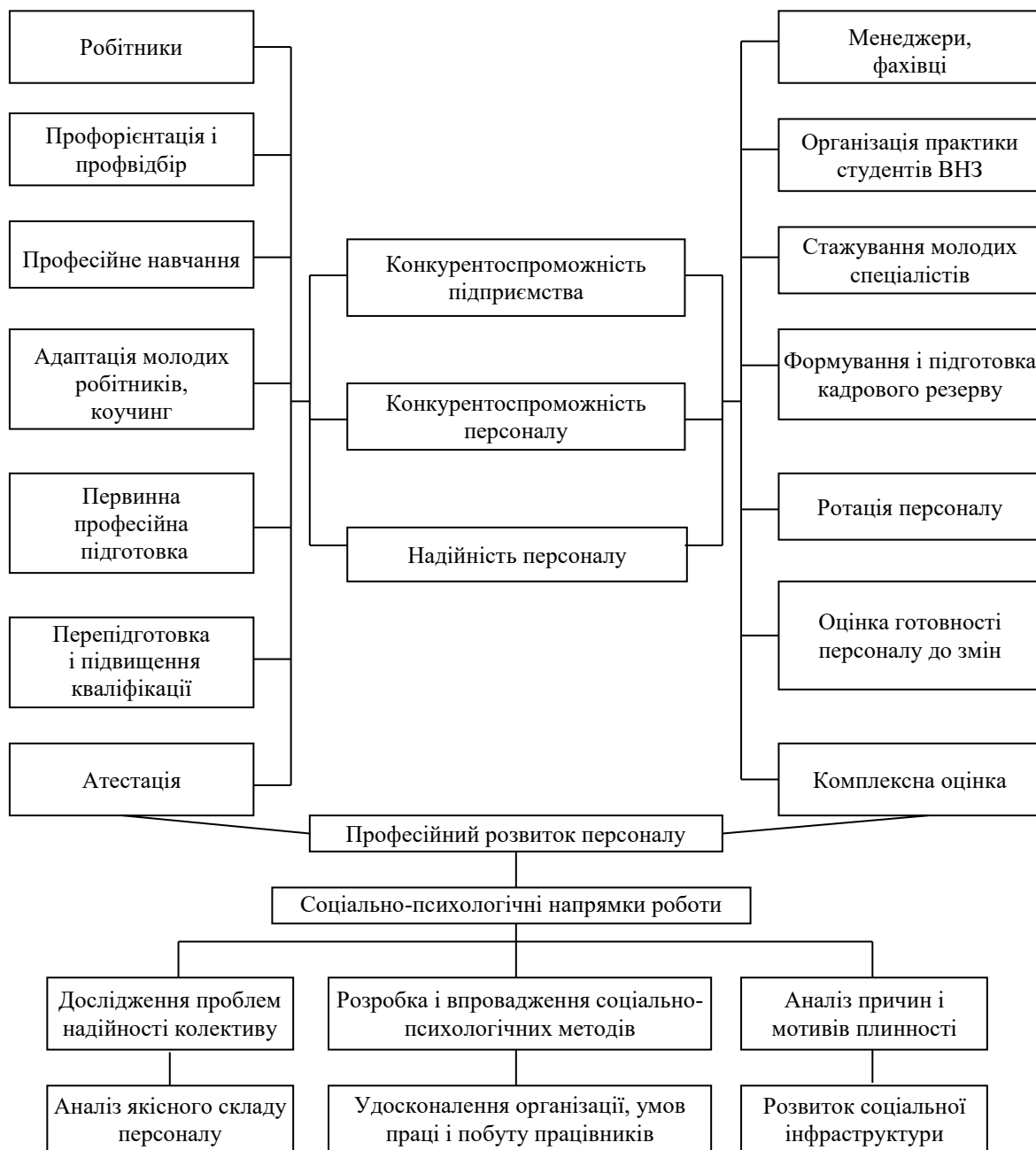


Рис. 1. Шляхи забезпечення надійності персоналу

#### Література

1. Організаційні проблеми формування стійкої системи підвищення ефективності національної економіки України: Монографія. – Під редакцією Л.М. Фільштейна. - Кіровоград: «КОД», 2009. – 388 с.
2. Козачук Н. Системний підхід к подбору персонала / Н. Козачук // Управление персоналом - Украина. – 2008. – № 04(175). – С. 23-28.
3. Малхазов О., Кокун О. Профвідбір та впровадження новітніх технічних засобів у роботі з персоналом // Соціальна психологія № 4, 2005. – С. 84-90.

## МЕХАНИЗМ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Эффективность использования труда персонала, как одного из факторов производства на предприятии, определяется сбалансированностью функций управления трудовым коллективом. При этом баланс функций организации, планирования, мотивации и контроля индивидуален для каждого субъекта хозяйствования и возможен лишь в случае совпадения целей предприятия и его работников.

Система управления на преобладающем большинстве современных отечественных предприятий характеризуется дисбалансом функций управления в части преобладания функций контроля и недостаточности мотивации. Это выражается в отсутствии нематериального стимулирования персонала, низком уровне оплаты труда, высокой текучести кадров на предприятиях, низкой заинтересованностью работников в сохранении рабочих мест и пр. Отметим, что в связи с высоким уровнем безработицы, в украинской экономике наблюдается тенденция низкой заинтересованности предприятия в работниках и стремление работников сохранить работу даже в условиях низкой мотивации. Это создает предпосылки для введения предприятиями жесткой системы контроля за трудовым процессом с использованием штрафных санкций, взысканий и пр., а также для сокращения затрат на оплату труда. В этой связи необходимым является установление единых целей для предприятий и их трудового коллектива, а также поиск путей сбалансированности функций управления трудовыми процессами на предприятии.

Проблема мотивации персонала довольно широко рассматривается сегодня в научной и публицистической литературе [1, 2, 3], однако попытки применить классические теории мотивации к современным условиям хозяйствования во многом не систематизированы, что затрудняет практическое использование технологий и методов мотивации. Автором проанализированы существующие подходы к определению понятия «мотивация» и предложено под мотивацией понимать процесс стимулирования личности на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общих целей предприятия, посредством побуждения в ней определенных мотивов. Обобщая подходы к определению мотивации, отметим, что они рассматриваются либо с позиции предприятия, либо с позиции индивидуума, однако при определении сущности мотивации важно учитывать степень удовлетворения предприятия работником и работника предприятием.

Принимая во внимание необходимость одновременного учета целей предприятия и его работников, система мотивации персонала на предприятии должна состоять из двух взаимосвязанных подсистем: подсистема целей индивидуума и подсистема целей предприятия. При этом связующим звеном данных подсистем является мотив к труду, который является базисом механизма мотивации персонала на предприятии (рис 1.)

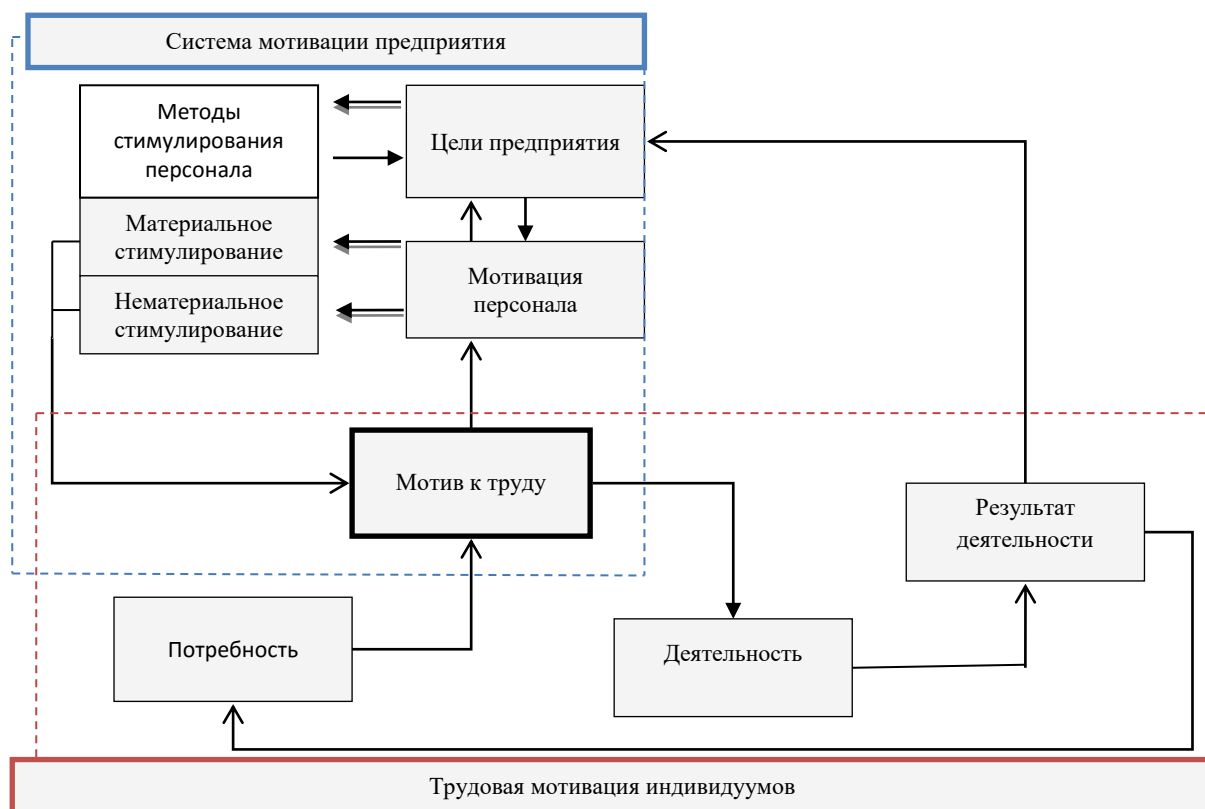


Рис. 1. Схема, отражающая взаимосвязь трудовой мотивации индивидуумов и системы мотивации персонала на предприятии

Мотив к труду, выступающий связующим звеном, возникает под влиянием одного из двух факторов, внешнего и внутреннего стимулирования (или двух одновременно). При одном лишь при внутреннем стимулировании работник не будет иметь мотив к труду, который способствует достижению поставленных предприятием целей. В том случае, когда внешнее стимулирование обладает способностью удовлетворить потребность, осознанную работником, возникает мотив к труду. Поэтому целесообразно рассматривать не отдельно подсистему мотивации персонала и человека, а в совокупности, для достижения оптимального функционирования механизма мотивации. Отметим, что механизм мотивации труда – это саморегулирующаяся система мотивов и стимулов, сформированная на базе индивидуальных потребностей наемных работников, но реализуемых через коллективный интерес большинства [2].

Целью создания механизма мотивации на промышленном предприятии является высокопроизводительный труд работников. Причем все звенья механизма мотивации должны быть устроены таким образом, чтобы потребность в труде превалировала над остальными потребностями индивида, формировалась на основе совпадения интересов организации и работника. Такое совпадение интересов достигается только у собственника, отношения собственности являются основными в мотивационном механизме.

#### Литература

1. Соломанидина Т.О. Управление мотивацией персонала / Т.О. Соломанидина, В.Г.Соломанидин, 2005. – 128 с.
2. Комаров Е.И. Современные тенденции в мотивации и стимулировании персонала /Е.И.Комаров, Н.А.Жданкин // Управление персоналом, 2006. – №23. – С.65 – 69.
3. Кириллова Е.Н. Роль мотивационных механизмов в кадровой политике / Е.Н.Кириллова. – М.: ПРИОР, 2005. – 395 с.

Степанова Л.В., к.е.н., доц.

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», м. Полтава, Україна

#### МОТИВАЦІЯ Й ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ЧИННИКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТОРГІВЛІ



Сучасні умови господарювання вимагають все повнішого й ефективнішого розкриття трудового потенціалу, оскільки саме працівники як носії трудового потенціалу є найбільш вагомим чинником ефективного виробництва.

Трудовий потенціал як економічна категорія розглядається багатьма як вітчизняними, так і зарубіжними науковцями з різноманітних позицій. Такі українські вчені, як: О. Грішнова, А. Колот, Т. Костишина, Л. Лісогор, М. Семикіна, Л. Шаульська та інші вносять значний вклад у розробку питань, що стосуються формування й використання трудового потенціалу. Для автора значний інтерес мають питання використання трудового потенціалу роздрібною торгівлю, оскільки, на нашу думку, ця тема недостатньо опрацьована в доробках українських вчених, що і визначає актуальність даного дослідження.

Вивчення дії стимулів на підприємствах торгівлі в сучасних умовах, а також створення механізму управління цими діями викликає необхідність науково обґрунтованої класифікації стимулів. Все різноманіття потреб, які є відправним моментом в процесі стимулювання, можна умовно звести до двох груп: матеріальні і нематеріальні.

Формування нової системи мотивації праці працівників торгівлі має базуватися на всебічній оцінці сучасного стану мотивації їх праці. Одним з основних чинників, який забезпечує ефективну систему матеріального стимулювання працівника і створює мотиваційний механізм трудової активності, є рівень оплати праці. На мотивацію праці впливають такі чинники, як умови і зміст праці, справедливості у розподілі доходів, система економічних нормативів і пільг, професійно-кваліфікаційні характеристики.

Англійський економіст А. Маршалл у своїй основній праці "Принципи політичної економії" стверджує, що спонукальні мотиви взагалі є головним предметом економічної науки. При цьому в якості головної він виділяє матеріальну мотивацію [1, с. 69].

Однак Україна відома як країна з найбільш дешевою робочою силою, що безумовно не сприяє формуванню ефективного мотиваційного механізму. Розглядаючи питання оплати праці на підприємствах торгівлі необхідно відзначити їх суттєве відставання від середнього рівня по Україні (табл. 1), що негативно впливає на розвитку торгівельної галузі.

Таблиця 1

Порівняльні показники середньомісячної заробітної плати працівників у 2011, 2012 рр. [2]

Показники	2011	2012	Темп зміни у 2012 р. у % до 2011 р.
Середньомісячна заробітна плата працівників торгівлі, грн.	2501	2851	114,0
Середньомісячна заробітна плата працівників в середньому по Україні, грн.	2765	3171	114,7
Співвідношення середньомісячної заробітної плати в торгівлі до середньої в Україні, %	0,91	0,9	x

Наведені дані свідчать про досить високий рівень заробітної плати в торгівлі, який становить 0,9 від середнього по Україні, але також про погіршення тенденцій, оскільки порівняно з 2011 роком він зменшився на 0,01.

Темпи зростання середньої в Україні та в торгівлі заробітної плати майже однакові – 14 %, що свідчить про досить позитивні тенденції у розвитку мотиваційних механізмів.

Оскільки в основі дій працівника лежить необхідність задоволення його основних потреб, то згідно точки зору українських учених [3, с. 91] правомірним буде визначити матеріальну, професійну, статусну і соціальну мотивацію праці.

Нами пропонується схема моніторингу відношення працівників торгівлі до праці та її оплати з метою виявлення найбільш впливових мотивів трудової поведінки, що визначають загалом ефективність використання трудового потенціалу (рис. 1).



Рис. 1. Схема проведення моніторингу відношення працівників торгівлі до праці та її оплати

Таким чином, моніторинг основних мотивів поведінки працівників, формування дієвого мотиваційного механізму забезпечуватимуть більш ефективне використання трудового потенціалу торгівлі.

#### Література

1. Маршалл А. Принципы экономической науки. – М.: Прогресс, 1993. – 352с.
2. Праця України у 2012 році: статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 322 с.
3. Дикарева А.А. Социология труда / Дикарева А.А., Мирская М.И. – М.: Высшая школа, 1989. – 303 с.

Студенець В.О.

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», м. Полтава, Україна

### ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ЧИННИКА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У зв'язку з розвитком економіки і суспільства, науково-технічним прогресом та інтелектуалізацією трудової діяльності, соціалізацією економіки проблеми визначення ефективності трудової діяльності набувають дедалі більшого, а іноді й домінуючого значення.

Питання підвищення ефективності трудової діяльності знайшли відображення в дослідженнях зарубіжних та вітчизняних вчених: Д. П. Богині, М. О. Волгіна, О.А. Грішньої, В. М. Гриньової, О. Л. Жукова, О.П. Єгоршина, А. М. Колота, Т.А. Костишиної, Н. Д. Лук'яненко, Л. А. Лутай, Г. В. Назарової, І.Л. Петрової, М. В. Семікіної, А.Ф. Шевченка та ін. Не зважаючи на досить детальне дослідження цих питань у працях учених-економістів, існує низка теоретичних проблем, які обумовлені змінами в суспільстві та економіці.

Загальний поділ праці, нестримне зростання масштабів сучасного товарного виробництва призвели до домінування найманої праці, так званою професійною працею, тобто працею в тій чи іншій професії.

В економічній теорії ефективність визначається, виходячи з поставлених цілей, як функція досягнутих результатів і затрачених на це ресурсів.

Змістовне тлумачення ефективності (продуктивності) як економічної категорії визначається об'єктивно діючим законом економії робочого часу, що є основоположною субстанцією багатства й мірою витрат, необхідних для його нагромадження та використання суспільством. Саме тому підвищення ефективності виробництва треба вважати конкретною формою вияву цього закону.

У формалізованому вигляді закон економії робочого часу, який відображає механізм зниження сукупних витрат на виробництво продукції або надання послуг, має такий вигляд:

$$B_c = (B_{up} + B_{жп} + B_{мп}) / E_{ск} \quad (1)$$

де  $B_c$  – сукупні витрати на виробництво продукції (надання послуг) протягом життєвого циклу товару;  $B_{up}$  – затрати минулої (уречевленої) праці на виробництво і споживання товару;  $B_{жп}$  – затрати живої праці, тобто заробітна плата всіх працівників, що припадає на даний товар на тій чи іншій стадії його життєвого циклу, плюс прибуток на цій стадії (необхідна й додаткова праця);  $B_{мп}$  – затрати майбутньої праці в процесі споживання (експлуатації) товару;  $E_{ск}$  – сумарний корисний ефект (віддача) товару для споживача за нормативний строк служби [1].

У сучасних умовах господарювання не менш важливим є визначення не тільки економічної, але й соціальної ефективності.

Підтримуючи думку українських учених, вважаємо, що соціальну ефективність необхідно визначати на двох рівнях:

1) локальному (на підприємстві та в організації стосовно міри задоволення конкретних соціальних потреб працівників);

2) муніципальному та загальнодержавному (відносно міри соціального захисту людей і забезпечення соціальних потреб різних верств населення з боку місцевих органів влади та держави в цілому) [2, с. 458].

Таким чином, постійне поглиблення трактування категорії "ефективність трудової діяльності" дає змогу визначати її сутність та показники вимірювання в практичній діяльності, а отже забезпечувати економічну ефективність господарської діяльності підприємств.

#### Література

1. Економіка підприємства : підручник / За ред. С. Ф. Покропівного. – К.: КНЕУ, 2000. – 528 с.
2. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: монография / Г.Э. Слезингер. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 336 с.

Таровік А.В.

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, м. Луганськ, Україна

### КРИТЕРІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

Реалізація соціальної політики тісно пов'язана з діяльністю державної служби зайнятості (ДСЗ). Дослідження досвіду роботи обласних, міських та районних центрів зайнятості доводить не тільки збільшення кола їх функцій та задач, а й посилення вимог до соціальної відповідальності. Окремі аспекти даного напрямку викладено в Кодексі законів про працю України, Законі України «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», Єдиній технології надання соціальних послуг центрами зайнятості. Не дивлячись на те, що в указаних документах говориться про напрями соціальної допомоги з відповідальним ставленням працівників ДСЗ, понятійно-категоріальний апарат соціальної відповідальності даного суб'єкту ринку праці є неусталеним і потребує визначення та систематизації критеріїв, за якими доцільно її досліджувати.

Слід пояснити, що в науковому світі набувають поширення дослідження, спрямовані на оцінювання та підвищення соціальної відповідальності бізнесу. Праці вчених охоплюють: питання визначення сутності корпоративної соціальної відповідальності [1], аналіз концептуальних підходів соціальної відповідальності бізнесу та їх розвиток [2, с. 7-9], оцінювання соціальних інвестицій як відображення суспільно-економічного устрою [3] соціальної звітності сучасних інститутів соціального розвитку [4, 3-9], теоретико-методологічні аспекти соціальної діяльності бізнесу [5, с. 58-67], особливості формування корпоративної соціальної відповідальності бізнесу [6, с. 68-75]. Дана категорія в Україні стала поширеною з часу підписання Меморандуму про соціальну відповідальність, що сталося в грудні 2005 р. Не дивлячись на значний внесок згаданих та інших науковців щодо пошуку шляхів підвищення соціальної відповідальності бізнесу, потребує розвитку партнерство не тільки приватного сектору з суспільством, а й інших структур, до яких відносяться соціальні інститути, а саме державна служба зайнятості.

Виходячи з найбільш поширеного тлумачення категорії «соціальна відповідальність бізнесу» [7], вважаємо за доцільне відповідальність ДСЗ визначати, як діяльність щодо узгодження інтересів і соціально-економічних потреб суб'єктів системи соціального захисту на випадок безробіття, яка не тільки явно визначена законодавством, а й враховує додаткову відповідальність з посиленням етичних норм.

Аналіз діяльності державної служби зайнятості, вивчення нормативно-правової бази з питань зайнятості та безробіття, дослідження накопиченого досвіду з питань соціальної відповідальності у сфері зайнятості дали можливість дійти висновку, що серед основних суб'єктів з ким співпрацює ДСЗ є особи, що шукають роботу, роботодавці, Міністерство соціальної політики. Серед категорії – шукачі роботи доцільно виділяти безробітних та незайнятих осіб. За законодавством України існують певні вимоги для отримання статусу «безробітний» та відповідної допомоги. Одночасно, є незайняті особи, які, не мають права на таку допомогу через неформальний характер попередніх трудових відносин. За статистичними

даними рівень участі населення, зайнятого у неформальному секторі економіки в 2012 р. становив 22,9 % [8, с. 89]. Тому, соціальна відповідальність ДСЗ перед зазначеними групами дещо відрізняється. Розподіл населення за обсягами безробіття та незайнятості наведено в табл. 1.

Окремим напрямом діяльності ДСЗ є співпраця з роботодавцями. Вона заключається в наданні інформації при пошуку претендентів на вакантні посади, відслідковування звітів організацій з обліку найму, звільнень, обігу персоналу для профілактики роботи з потенційними безробітними для скорішого їх повернення до суспільно-корисної діяльності. Не менш важливим напрямом соціальної відповідальності ДСЗ є відповідальність перед суспільством та Міністерством соціальної політики, що проявляється в сприянні підвищенню працевлаштування, зменшенню рівня безробіття.

Таблиця 1

Рівень безробіття та незайнятості у 2000-2012 рр.

Показники	Роки						
	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012
Кількість незайнятого населення, що перебувало на обліку в державній службі зайнятості, на кінець звітного періоду, тис. осіб	1188,0	903,5	876,2	542,8	564,0	501,4	526,2
Безробітне населення у віці 15-70 років (за методологією МОП), усього тис. осіб	2655,8	1600,8	1425,1	1958,8	1785,6	1732,7	1657,2
Рівень безробіття населення (за методологією МОП), у середньому за період, у %	-	7,2	6,4	8,8	8,1	7,9	7,5
Зареєстровані безробітні, тис. осіб, у середньому за період	1178,7	891,9	596,0	693,1	452,1	505,3	467,7
Рівень зареєстрованого безробіття, %	5,6	4,4	2,9	3,4	2,2	2,5	2,3

Джерело: ukrstat.gov.ua.

Вивчення практики з питань соціального захисту на випадок безробіття, досліджень вітчизних науковців надав можливість запропонувати базові критерії соціальної відповідальності ДСЗ, які відображені нормативно-правовими документами, та додаткові, що характеризують добровільну соціальну відповідальність працівників центрів зайнятості. До базових критеріїв відносяться: рівень повернення осіб, що шукають роботу, до суспільно-корисної діяльності, рівень підвищення конкурентоспроможності безробітного населення, рівень залучення до громадських робіт, закріплення працевлаштованого безробітного за робочим місцем.

До додаткових слід віднести: рівень задоволеності шукачами роботи та роботодавцями послугами центрів зайнятості, рівень узгодженості допомоги потребам незайнятих осіб і роботодавців, рівень культури обслуговування та оперативності обслуговування, регулярність надання інформації, якість інформаційних та результативність послуг.

Стан ринку праці, обумовлений дією механізму регулювання зайнятості та безробіття, складовою якого є соціальна відповідальність ДСЗ. Врахування запропонованих критеріїв сприяє формування системи оцінювання для посиленню взаємозв'язку між результатами такої діяльності й соціальним добробутом певної частини населення й зменшення рівня безробіття за рахунок соціальної взаємодії.

#### Література

1. Bowen, H. Social Responsibilities of the Businessman / H. Bowen. – N.Y.: Harper and Row, 1953. – 198 p.
2. Соціальна відповідальність бізнесу: розуміння та впровадження. – Київ. – 2005. – 48 с.
3. Доклад о социальных инвестициях в России за 2004 год / Под общей ред. С.Е. Литовченко – М.: Ассоциация Менеджеров, 2004 г. – 80 с.
4. Колот А.М. Корпоративна соціальна відповідальність, соціальна звітність та аудит як сучасні інститути і технології соціального розвитку / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 3. – С. 3–9.
5. Гриненко А.М. Корпоративна соціальна відповідальність: теоретико-методологічний аспект оцінювання соціальної діяльності / А.М. Гриненко // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – Спец. вип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2 т. – Т. 2. – К. : КНЕУ, 2012. – 680 с. – С. 58 – 68.
6. Зоря Т.М. Особливості формування корпоративної соціальної відповідальності бізнесу / Т.М. Зоря // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – Спец. вип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2 т. – Т. 2. – К. : КНЕУ, 2012. – 680 с. – С. 68 – 75.
7. Соціальна відповідальність бізнесу. Вікіпедія. Вільна енциклопедія [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://uk.wikipedia.org/wiki/Соціальна\\_відповідальність\\_бізнесу](http://uk.wikipedia.org/wiki/Соціальна_відповідальність_бізнесу)
8. Економічна активність населення України 2012: Стат. збірник/Державна служба статистики України / Відповідальна за випуск І.В. Сенник. – м. Київ. – 204 с.

Терон І.В., к.е.н., доц.

Інститут демографії та соціальних досліджень імені В.М.Птухи НАН України, м. Київ, Україна

## РОСЗЕЛЕНСЬКА ДЕТЕРМІНАНТА РЕГІОНАЛЬНОЇ ДИНАМІКИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ

Динаміка розвитку ринку праці, і в цілому економіки будь-якої країни детермінується рівнем економічного розвитку її складових — регіонів, первинних адміністративно-територіальних одиниць — територіальних спільнот базового рівня, системою поселень. І хоча, в свою чергу, ринок праці через створення робочих місць впливає на параметри розселення, таким чином формуючи демографічний потенціал поселень, система розселення та територіальна локалізація людських ресурсів створюють передумови для і визначають перспективи розвитку ринку праці. Це, зокрема, відбувається через перехід економіки до постіндустріальної фази свого розвитку, позначеної бурхливим розвитком сфери послуг, що має чітку територіальну сегментованість, високий ступінь диференціації послуг як ринкового продукту за споживчими характеристиками (горизонтальна диференціація) і за рівнем якості; а також орієнтованої на локалізацію населення та зростання вимог щодо доступності в громадянам базових соціальних благ та послуг як умов побудови соціально орієнтованої економіки. На сьогодні динаміка розвитку системи розселення характеризується значно більшою інерційністю порівняно з динамікою національних і регіональних економік, траєкторії розвитку яких відзначаються згортанням системи масового виробництва як занадто затратного для економіки і поширенням виробничих систем з гнучкою спеціалізацією; становленням в реальному секторі економіки мережевої структури виробничих ланцюжків і використанням мережевих стандартів сумісності; поступовим зміщенням економічної потужності і технологічних можливостей від великих корпорацій до гнучкого й адаптивного малого і середнього бізнесу на основі аутсорсингу; згортанням організаційної моделі великої вертикально інтегрованої корпорації; багатоманіттям форм кооперації компаній, «розмивання» меж корпорацій та її внутрішньої структури тощо.

Під розселенням розуміють процес та підсумок розподілу населення по території та її окремих елементах (районах, населених пунктах); з іншого боку, розселення означає територіальну організацію населення, що виступає як об'єкт та суб'єкт виробничої й відтворювальної діяльності. Складні процеси державотворення за сучасних умов посилення політико-економічної невизначеності трансформації зумовлюють не менш важливий процес структурної перебудови розселення країни, що тягне за собою низку пов'язаних з економікою соціальних, демографічних, екологічних, географічних та розселенських проблем. Звичайно, регіональний спектр трансформаційних процесів систем розселення у прогностичній перспективі характеризуватиметься різною спрямованістю та динамікою залежно від сучасної структури розселення та напрямів соціально-економічної трансформації. Тому в процесі переходу до упорядкованого стану в умовах далеких від рівноваги глибина трансформаційних процесів у системах різних територіально-ієрархічних рівнів буде різною. Торкаючись проблем і особливостей, які впливатимуть на розвиток регіональних ринків праці у найближчій перспективі, потребуючи невідкладного рішення та коригування поточних управлінських рішень, слід зазначити наступне. Нині територіальна структура розселення в Україні, що склалася протягом тривалого історичного розвитку, не відповідає сучасним потребам населення, вимогам виробництва, соціальної сфери та потребує удосконалення. Як свідчать дослідження науковців, зокрема, РВПС України НАН України, територіальні ресурси розселення в Україні мають значні регіональні відмінності, а неефективне використання поселенського потенціалу поглибило наявні соціально-економічні диспропорції.

Реалізація державної політики прискореної урбанізації та прискореного розвитку великих міст на основі величезних масштабів концентрації та централізації суспільного виробництва супроводжувалася стагнацією малих міст, гальмування розвитку більшості т.зв. неперспективних поселень, швидким скороченням, по суті руйнуванням сільської поселенської мережі. Через процес здрібнення сучасної поселенської мережі значна частина сіл обезлюдніла, набула дисперсного характеру, зменшилась густота поселенської мережі.

Розвиток переважно важкої промисловості в Україні, її екстенсивний характер, використання у виробництві застарілих технологій, високий рівень урбанізації спричинили надмірне навантаження навколишнього середовища шкідливими речовинами. Нині так званий індустріальний тиск посилюється через значну зношеність основних засобів виробництва промислових підприємств, застосування застарілих технологій та економії від спорудження очисних споруд. Погіршення екологічної ситуації у старопромислових районах стало однією з причин зменшення людності великої кількості міст та селищ міського типу, охопивши і сільські поселення деяких регіонів України. При цьому перехід до ринку виявив, що великі міста — найбільш дорогі та економічно не вигідні. Останніми роками на фоні зменшення людності більшості великих міст України, переходу селищ міського типу, які втратили промислові функції, до категорії сіл, значно посилюється міграційний вплив сільського населення у міські поселення, а жителів малих міст та селищ міського типу у великі міста, що спричинило погіршення умов відтворення населення та диспропорції його статеві-вікової структури. Тому сутність управління територіальною організацією розселення, на наш погляд, має полягати у здійсненні системи заходів, спрямованих на досягнення збалансованості структури розселення, оптимізації форм та систем розселення в умовах ринкової трансформації економіки відповідно до національних інтересів України.

Розвиток системи розселення має передбачати оптимізацію поєднання форм концентрованого й дисперсного розселення та досягнення оптимального співвідношення між розвитком міських та сільських поселень, великих, середніх й малих поселень. В результаті інтеграції виробничої, соціальної та демотрудової структур мають сформуватися нові сукупності функціонально-супідрядних поселень як ознака переходу до якісно нового етапу територіальної організації розселення. Один із важливих напрямів вирішення проблеми удосконалення територіальної організації розселення на цьому етапі полягає у пропорційному розвитку як точкових, так і інтегрованих форм територіальної організації розселення із врахуванням регіональної специфіки. Не менш важливим стратегічним пріоритетом територіальної організації розселення має стати відродження історичних національних форм територіальної організації розселення, притаманних українській традиції (містечок, хуторів та слобід). При цьому для збереження поселенської мережі та людського потенціалу у сільській місцевості України необхідно подолати існуючу одноманітність та стандартизацію сільського життя і забудови поселень, розширивши форми територіальної організації розселення, відповідно до територіальних особливостей природного середовища, заселення, історичного та соціально-економічного розвитку сільських територій. Поряд із зміцненням сільської соціальної інфраструктури слід ефективніше використовувати величезний соціальний потенціал міських поселень шляхом створення районних та куштових міжпоселенних систем соціального обслуговування сільського населення. Соціально-демографічна оптимізація систем розселення полягає у поліпшенні використання людських ресурсів. Зокрема, розвиток АПК та соціальної інфраструктури на селі створює додаткові робочі місця для забезпечення зайнятості працездатного населення та зменшення безробіття. Не менш важливе значення має розвиток маятникової трудової міграції, що сприяє збільшенню зайнятості населення у найближчих міських поселеннях.

Має бути створений базис розвитку поселень фінансовий, ресурсний та інвестиційний шляхом раціонального використання внутрішніх потенційних можливостей регіонів. Узятий курс на децентралізацію управління має реалізувати розширення повноважень органів місцевого самоврядування та територіальних громад міст, селищ і сіл у вирішенні соціально-економічних, демографічних й екологічних проблем. На цій основі можна забезпечити системність, інтегративність і збалансованість напрямів розвитку поселень. Останнє означає досягнення оптимального рівня розвитку, ефективного в економічному, соціальному та екологічному відношеннях.

Тетьора І.С.

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна

## СУЧАСНІ КАНАЛИ ДИСТРИБУЦІЇ ТУРИСТИЧНИХ ПОСЛУГ

На сьогоднішній день серед маркетингової збутової стратегії збутова політика є досить важливим комплексом заходів для забезпечення ефективної реалізації туристичних послуг. Туристська індустрія не може обійтись без збуту кінцевого продукту. Тому необхідність вивчення даного питання визначає актуальність аналізу каналів збуту як способу реалізації туристичного продукту.

Значну увагу розвитку даного питання у своїх дослідженнях приділяли Макогон Ю. В., Рижиков В. С., Касьянюк С. В., Кудла Н.Є., Дурович А. П., Копанев А. С., Правик Ю.М., Карягін Ю.О., Тимошенко З.І., Демура Т.О., Мунін Г.Б.

Дистрибуція є способом переміщення продукту (матеріального блага чи послуги) до кінцевого покупця. Дистрибуція є складовою частиною процесу комунікації між підприємством, яке пропонує певний продукт, та остаточним споживачем. Дистрибуція туристичних послуг вимагає від підприємства ідентифікації потреб і переваг туристів стосовно споживання туристичного продукту. Метою туристичних підприємств є прагнення надати пропозицію покупцям (потенціальним і актуальним клієнтам) своїх туристичних продуктів у відповідній формі, у властивий спосіб та у визначеному місці й часі.

Під каналом збуту (розподілу), за визначенням Ф. Котлера, розуміють: «Сукупність фірм або окремих осіб, які беруть на себе або допомагають передати комусь іншому право власності на конкретний товар або послугу на шляху від виробника до споживача». Говорячи про специфіку туристського бізнесу, де туристичне підприємство, як правило, не здійснює виробництва конкретних послуг (проживання, транспортування та ін), ми можемо сказати, що будь-яке туристичне підприємство залучено в канал збуту. Однак це не зовсім так, тому що туристський продукт не складається з однієї послуги, а являє собою комплекс послуг, що пропонуються як сторонніми виробниками, так і безпосередньо туристською фірмою. Тому під каналом збуту (розподілу) у туризмі ми розуміємо сукупність способів організації продажу туристичного продукту туристичним підприємством споживачеві [1].

Усе різноманіття засобів реалізації туристичних послуг можна поділити на два типи каналів збуту: прямий і непрямий. На сьогодні великі туристичні фірми під час здійснення збутової політики використовують такі канали збуту своєї продукції:

- відкриття власного представництва, агентств у різних районах міста або в інших містах країни і за кордоном;
- укладення франчайзингової угоди з незалежним турагентством;
- укладення агентської угоди, за якої сторони беруть на себе певні зобов'язання-обмеження;
- укладення між туристичними фірмами агентської угоди, що не має яких-небудь обмежень.

У зв'язку з розвитком інформаційних технологій організації здійснюють продаж туристичних послуг через глобальні комп'ютерні системи резервування, Інтернет та інші системи бронювання. Важливу роль у маркетинговій діяльності підприємств з надання послуг відіграють телекомунікаційні послуги.

Інструментами, які формують простір дистрибуції туристичних послуг, що опираються на технології телекомунікації, є телерецепція та телемаркетинг.

Телерецепція є найбільш сталим елементом готельної рецепції, яка функціонує у традиційний спосіб. Можливість віддаленого, непрямого замовлення місця у готелі дозволяє краще управляти підприємством і одночасно забезпечує клієнтам кращий доступ до готельних послуг. Телефон став важливим інструментом наближення до клієнта, адже за його допомогою клієнт уже в процесі подорожі (віддалено, але інтерактивно) може забронювати місце в готелі. У випадку функціонування туристичних агенцій їх формою телерецепції, як правило, є система call center [2].

Телемаркетинг (теледистрибуція, телепродаж) є легкою і відносно недорогою формою доступу до потенційних клієнтів готельного підприємства. Телепродаж дозволяє внаслідок поєднання з іншими інструментами популяризації (просування) збільшити ступінь завантаження готелю, особливо у післясезонних періодах, коли спостерігається спад зацікавлення такого типу послугами. Готель у телемаркетингу найчастіше, окрім самого нічлігу, пропонує певний додатковий пакет послуг, який часто складається за значно нижчими цінами для клієнта і його товариства [2].

Інтернет, з'явившись досить недавно, вже міцно увійшов у життя сучасної людини, беручи участь у всіх індустріях її діяльності. Не залишився осторонь і туризм, який в Інтернеті знайшов нові можливості для свого розвитку, причому вельми перспективного. Інтернет впливає на маркетинг туризму більше, ніж будь-яка інша технологія з часів винаходу телебачення. Він став важливим методом просування туристичного продукту [3].

Замовлення туристичних послуг через Інтернет підвищує ефективність продажу тих послуг, які одночасно залежать від застосування якнайбільшої кількості каналів дистрибуції. Ефективність дистрибуції зростає тоді, коли канали доходять до якнайбільшої кількості потенційних клієнтів. Зв'язок Інтернету з внутрішніми комп'ютерними системами туристичного підприємства (туристичної агенції, готелю) може збільшити віддачу й ефективність функціонування всієї системи замовлення цього підприємства.

Інтернет пропонує багато форм виконання замовлень туристичних послуг, до яких можна зарахувати:

- складання замовлення електронною поштою (e-mail); замовлення приймається мережею, з подальшим ручним перерозподіленням працівником відділу продажів до внутрішньої системи замовлень;

- пряме виконання замовлення з Інтернет-сторінки, яка у цьому разі повинна бути інтегрована з внутрішньою системою продажів конкретного підприємства; найкращим вирішенням цієї проблеми було б застосування автоматичної резервації, тобто поєднання автентифікації замовлення та одночасного висилання підтвердження [2].

На необхідність використання телекомунікаційних послуг (в основному Інтернету) як інструменту дистрибуції туристичних послуг, наприклад, через туристичні агенції, впливають такі причини:

- 1) гостра конкурентна боротьба на ринку туристичних посередників; з'являються нові, дешевші посередники, що насамперед пропонують: продаж туристичних послуг безпосередньо туристам, без участі наступних лапок посередників (наприклад, туристичних агенцій); негайний розрахунок кредитною картою; послуги дешевших туристичних виробників послуг; вищий стандарт обслуговування за нижчою ціною; доступ до більшої кількості туристичних атракцій за ту саму ціну; економію у витратах приїзду і повернення з місця тимчасового перебування;

- 2) Інтернет є найдешевшим каналом дистрибуції туристичних послуг; витрати, які пов'язані зі створенням системи резервації і продажу швидко відшкодовуються;

- 3) Інтернет стає найбільшим місцем електронної торгівлі.

Отже, дистрибуція туристичних послуг має на меті поєднання потенційних покупців з місцями виникнення послуг, тобто з об'єктами розміщення у випадку готельної послуги, закладом харчування у разі гастрономічної послуги тощо. Дистрибуція послуг, які пропонують готельні підприємства (готелі, мотелі, пансіонати, відпочинкові бази), полягає у створенні системи, яка базується на замовленні (бронюванні) та продажу.

#### Література

1. Дурович А. П., Копанев А. С. Маркетинг в туризмі: Навч. посібник / Під загальною ред. З. М. Горбильової. – Мн.: «Економпресс», 1998. – 400 с.
2. Кудла Н.Є. Маркетинг туристичних послуг / Н.Є. Кудла. – К.: Знання, 2011. – 351 с.
3. Маркетинг тур продукту: [Підруч.] / Ю.О. Карягін, З.І. Тимошенко, Т.О. Демура, Г.Б. Мунін. – К.: Кондор, 2009. – 394 с.

## МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ ІМІДЖУ ПІДПРИЄМСТВ

Формування іміджу здійснюється з метою зробити підприємство не тільки відомим, а й привабливим. Імідж є найефективнішою формою подання повідомлення, здатного створити у цільовій аудиторії саме таке сприйняття, яке необхідне для досягнення конкретних цілей.

Аналізуючи сприйняття споживачів, можна виявити відношення зацікавлених груп до підприємств і їхніх товарів, що містить у собі оцінку і схильність до дії, тобто поведінкової установки. Визначаючи реакцію суб'єктів ринку можна передбачати поведінку учасників ринку, а також впливати на нього.

Для створення іміджу використовують такий інструмент, як позиціонування. У зарубіжній літературі ототожнюють поняття «імідж» та «позиція». Тобто позиціонування – розміщення підприємства у ринковому середовищі, зайняття певної позиції, яка відрізняється від позицій конкурентів. Аналіз позиції фірми та її продукції дає змогу визначити способи створення іміджу цієї фірми та її продукції. При цьому імідж підприємства слід розглядати як основну складову іміджу продукції.

В практиці рекламування застосовують такі методи позиціонування продукції підприємств:

- 1) використання характеристики продукції або інтересів покупців;
- 2) метод «ціна - якість»;
- 3) використання або спосіб застосування;
- 4) метод «виріб - користувач»;
- 5) метод «виріб (продукт) - асортимент»;
- 6) використання символів культури;
- 7) метод використання конкурентного товару - еталона.

Найбільш поширеним є метод «використання характеристики продукції або інтересів покупців». За його допомогою можна визначити позицію фірми щодо певної продукції. При застосуванні цього методу важливо визначити найбільш важливі характеристики продукції та застосовувати їхню обмежену кількість. Практика доводить, що спроба створити успішну рекламу, користуючись багатьма атрибутами виробу призводить до неконкретного, розмитого образу, ніяк не впливає на імідж, оскільки реклама залишається непомітною та не привертає уваги покупця.

При застосуванні методу «ціна - якість» торгові фірми намагаються запропонувати широкий сервіс, кращу якість або виконання. Виробники таких товарів призначають вищу ціну частково для покриття збільшених витрат, частково для того, щоб у такий спосіб заявити про більш високу якість. Цей же метод застосовується і у разі намагання виробників залучити до себе покупця на основі помірної ціни, водночас не створюючи враження, що в них якість набагато гірша. Якщо аналізована продукція належить до преміум-класу, то це практично виключає можливість конкурування у цьому сегменті ринку за рахунок коливань ціни та якості.

Третій метод «використання або спосіб застосування» передбачає асоціювання продукції з її використанням або зі способом користування. Для продукції «пиво» спосіб використання є надто поширеним та традиційним, а тому навіть незначні пропозиції у цьому напрямку не можуть суттєво вплинути на переструктурування споживчих цінностей та не зможуть вплинути на імідж підприємства, що пропонує певний товар.

Четвертий метод полягає у створенні асоціації продукції з користувачем або групою користувачів. Цей метод можна вважати складовою першого методу, в якому основною характеристикою розглядається приналежність до певної групи.

П'ятий метод передбачає асоціації за класом (категорією) продукції. Цей метод, також можна розглядати, як складову першого методу.

Шостий метод використовує для виокремлення та запам'ятовування символи культури. Основне завдання полягає у пошуку важливих для людей образів, та асоціювати торгову марку з ним.

Сьомий метод побудований на використанні одного чи кількох конкурентів як орієнтир або еталон. Це корисно тоді, коли, по-перше, у конкурента є стійкий, чітко визначений імідж, що склався протягом тривалого часу; цей імідж конкурента можна використувати як «місток», що допоможе проінформувати про інший імідж, співвіднесений з ним. Такий метод не може бути застосований при дослідженні підприємств, які займають приблизно однакові лідируючі позиції на ринку, періодично змінюючи один одного у рейтингу найбільш успішних підприємств галузі.

Для оцінювання іміджу доцільно здійснювати порівняння SWOT-аналізу економіки та фінансового стану підприємства та SWOT-аналізу іміджу підприємства, на основі якого можуть бути визначені ключові напрями діяльності підприємства на рівні сприйняття суб'єктів підприємницької діяльності.

Основними складовими іміджу є об'єктивна, що характеризується використанням всіх видів економічних ресурсів підприємства і його можливостями розвитку на основі інноваційної діяльності, та



суб'єктивна складова, яка формується за рахунок створення позитивного уявлення про підприємство у відповідності з цілями, стереотипами суб'єктів ринку, що мають вплив на процес формування іміджу підприємства. Поєднання об'єктивної і суб'єктивної складових дозволить представити імідж як комплексне поняття та кількісно оцінити за допомогою загального інтегрального показника, що доцільно розраховувати як середньгеометричний за інтегральними показниками складових з наступним визначенням рейтингів підприємств, які можна розглядати як взаємні позиції за критерієм інтегрального показника.

Федосенко Л.В., к.е.н., доц., Марченко Л.Н., к.т.н., доц.  
УО «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины»,  
г. Гомель, Республика Беларусь

## БЕЗОПАСНОСТЬ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ В КОНТЕКСТЕ РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ КОНТРАГЕНТОВ

Расширение спектра услуг, повышение объемов и скорости проводимых операций, интеграция белорусских банков в мировую финансовую систему требуют от финансовых институтов поддержания должного уровня надежности и безопасности при одновременном росте уровня их эффективности.

В связи с этим большой практический интерес представляют вопросы безопасности функционирования банковской системы. Безопасность функционирования банковской системы во многом определяется выходом на финансовый рынок экономически надежных контрагентов – банков, небанковских кредитно-финансовых организаций, предприятий. Участники финансового рынка должны иметь надежную информацию об их деятельности, позволяющую снизить риски и обезопасить свой бизнес. Одним из источников информации об устойчивости функционирования банков-контрагентов является рейтинг, который оценивает качественные показатели их работы. Он является критерием деловой репутации, определяет возможность привлечения инвестиций, получения межбанковских кредитов, расширения диапазона активных операций.

В настоящее время предложено немало методик оценки банков, каждая из которых отличается целями проводимой оценки, набором исходных параметров и показателей, степенью применения автоматизированных баз данных, алгоритмами получения стандартизированных показателей, свертки критериев и расчета рейтинговой оценки, возможностью использования в динамике [1,2,3]

Проведенное нами исследование свидетельствует, что по оценкам разных агентств банки, занимают, как правило, разные позиции в рейтинговой шкале, в зависимости от того, какие используются показатели для её оценки. Разнообразие исходных показателей, которые «закладываются» в алгоритм той или иной методики дает разные результаты ранжирования банков.

Следует констатировать, что до сих пор не разработана универсальная методика рейтинговой оценки банков, которая бы позволила объективно, а не по «заказу» ранжировать банки и определять их место в банковской системе, и, соответственно, выявлять надежных контрагентов. При этом методика должна опираться на систему унифицированных показателей финансовой отчетности, что обеспечит объективность оценки и качество ранжирования. Предложено использовать следующие регламентируемые показатели: норматив достаточности основного капитала ( $A_1$ ), норматив достаточности нормативного капитала ( $A_2$ ), мгновенная ликвидность ( $A_3$ ), текущая ликвидность ( $A_4$ ), краткосрочная ликвидность ( $A_5$ ).

По указанным показателям был осуществлен переход к соизмеримым показателям согласно формуле 1 [4]:

$$A'_{ik} = \frac{A_{ik} - A_{k \min}}{A_{k \max} - A_{k \min}} \quad (1)$$

где  $A'_{ik}$  – соизмеримый  $k$ -ый показатель  $i$ -ого банка;

$A_{ik}$  – фактическое значение  $k$ -го показателя  $i$ -ого банка;

$A_{k \min}$  – минимальное  $k$ -го показателя по совокупности;

$A_{k \max}$  – максимальное значение  $k$ -го показателя по совокупности.

В качестве интегрального критерия безопасности функционирования использовалась сумма локальных показателей. Чем меньше значение интегрального показателя, тем более устойчиво оказывается положение банка.

Результаты расчетов представлены в таблице 1.

Таблица 1

Значения интегрального показателя и рейтинг банков Республики Беларусь

Банки	Интегральный показатель	Позиция в рейтинге устойчи-	Интегральный показатель	Позиция в рейтинге устойчи-	Перемещение в рейтинго-
-------	----------------------------	-----------------------------------	----------------------------	-----------------------------------	----------------------------

			ности функциони- рования на 01.01.2013.		ности функциони- рования на 01.11.2013.	вой таблице за 11 месяцев
1	ОАО «АСБ Беларусбанк»	1,295	16	0,664	15	1↑
2	ОАО «Белагропромбанк»	0,628	7	0,528	12	5↓
3	ОАО «Белинвестбанк»	0,698	8	0,395	9	1↓
4	ОАО «БПС-Сбербанк»	0,278	<b>2</b>	0,200	5	3↓
5	«Приорбанк» ОАО	0,344	4	0,304	7	3↓
6	ОАО «Банк БелВЭБ»	0,402	6	0,188	<b>3</b>	3↑
7	ОАО «БНБ-Банк»	1,152	14	0,390	8	6↑
8	ОАО «Белгазпромбанк»	0,720	9	0,265	6	3↑
9	ЗАО «Абсолютбанк»	0,831	10	0,863	17	7↓
10	ЗАО «РРБ-Банк»	1,439	19	0,941	19	0
11	ЗАО «МТБанк»	0,364	5	0,198	4	1↑
12	ОАО «Паритетбанк»	3,271	27	1,089	22	5↑
13	ОАО «Технобанк»	1,051	13	0,668	16	3↓
14	«Франсбанк» ОАО	4,399	28	1,816	26	2↑
15	ЗАО «Трастбанк»	1,341	17	0,475	10	7↑
16	ЗАО «Банк ВТБ» (Беларусь)	0,218	<b>1</b>	0,135	<b>1</b>	0
17	ЗАО «Альфа-Банк»	0,321	<b>3</b>	0,158	<b>2</b>	1↓
18	ЗАО «Дельта Банк»	1,025	12	0,505	11	1↑
19	ОАО «Евроторгинвестбанк»	2,397	26	0,964	20	6↑
20	ОАО «ХКБанк»	1,360	18	0,865	18	0
21	ЗАО «БТА Банк»	1,639	22	0,529	13	9↑
22	ЗАО «БелСвиссБанк»	1,815	24	1,088	21	3↑
23	ЗАО «Идея банк»	0,889	11	0,536	14	3↓
24	ЗАО «Банк ББМБ»	1,790	23	1,510	25	2↓
25	ЗАО «ТК Банк»	1,587	21	3,778	28	7↓
26	ЗАО «Цептер Банк»	1,212	15	1,454	24	7↓
27	ЗАО «Евробанк»	1,902	25	1,267	23	2↑
28	ЗАО «БИТ-Банк»	1,581	20	2,217	27	7↓

Сопоставление результатов рейтинга, построенного по показателям безопасности функционирования и рейтинга банков Беларуси по активам [5] дает заметно отличающиеся результаты, т.е. наиболее устойчивый банк не обязательно является лидером по активам (таблица 2).

Таблица 2

Сопоставление рейтинговых позиций банков Республики Беларусь в рейтинге, построенного на основе показателей устойчивости и в рейтинге по активам\*

		Позиция в рейтинге устойчивости функционирования на 01.11.2013.	Позиция в рейтинге по активам (3 квартал 2013 года)	Разница позиций банка в рейтинге устойчивости и по активам банка
1	2	3	4	5
1	ОАО «АСБ Беларусбанк»	<b>15</b>	<b>1</b>	14
2	ОАО «Белагропромбанк»	<b>12</b>	<b>2</b>	10
3	ОАО «Белинвестбанк»	9	4	5

Продолжение таблицы 1

4	ОАО «БПС-Сбербанк»	5	3	2
5	«Приорбанк» ОАО	7	6	1
6	ОАО «Банк БелВЭБ»	3	5	-2
7	ОАО «БНБ-Банк»	8	16	-8
8	ОАО «Белгазпромбанк»	6	7	-1
9	ЗАО «Абсолютбанк»	17	26	-9
10	ЗАО «РРБ-Банк»	19	20	-1
11	ЗАО «МТБанк»	4	11	-7
12	ОАО «Паритетбанк»	22	18	4
13	ОАО «Технобанк»	16	19	-3
14	«Франсбанк» ОАО	26	22	4

15	ЗАО «Трастбанк»	10	23	-13
16	ЗАО «Банк ВТБ» (Беларусь)	1	8	-7
17	ЗАО «Альфа-Банк»	2	9	-7
18	ЗАО «Дельта Банк»	11	14	-3
19	ОАО «Евроторгинвестбанк»	20	28	-8
20	ОАО «ХКБанк»	18	15	3
21	ЗАО «БТА Банк»	13	21	-8
22	ЗАО «БелСвиссБанк»	21	17	4
23	ЗАО «Идея банк»	14	12	2
24	ЗАО «Банк ББМБ»	25	25	0
25	ЗАО «ТК Банк»	28	13	15
26	ЗАО «Цептер Банк»	24	24	0
27	ЗАО «Евробанк»	23	31	-8
28	ЗАО «БИТ-Банк»	27	29	-2

\*Рейтинг по активам представлен по всем банкам Республики Беларусь (в рейтинге были также банки «Москва Минск Банк», ЗАО «АКБ «БЕЛПРОСБАНК», ЗАО «Н.Е.Б Банк» (Онербанк), ИнтерПэйБанк. Позиции сохранены.

Таким образом, ранжирование банков по данным показателям безопасности функционирования выявило позиции банков, отличные от позиций в традиционных рейтингах.

#### Литература

1. Дмитриева, Д. Конкуренция в границах сегментов банковского рынка Республики Беларусь <http://www.nbrb.by/cont.asp?id=9896>.
2. Дмитриева, Е. Методика выявления конкурентов в сегменте банковского рынка // Банкаўскі веснік. – 2012. – №13. – С.35-41.
3. Рейтинг эффективности белорусских банков по итогам I полугодия 2013 года возглавил Идея Банк // ООО ИА «Бизнес Новости. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://doingbusiness.by/liderom-reitinga-effektivnosti-belorusskih-bankov-za-ii-kvartal-ostalsya-ideya-bank>. Дата доступа 22.01.2014.
4. Пчелинцев, А.Д. Методы определения сравнительного рейтинга экономического состояния промышленных предприятий / А.Д. Пчелинцев, В.А. Пчелинцев // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2010. – №3 (2). – С.583-593.
5. Рейтинг банков Беларуси по активам. Период сравнения: 3-й квартал 2013 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://select.by/content/view/6196/836/> – Дата доступа: 20.12.2013. <http://select.by/content/view/5646/847/>

Хайдура Хани Мохаммад, директор колледжа  
г. Набатия, Ливанская республика

### КОМПЛЕКСНОЕ ОЦЕНИВАНИЕ УРОВНЯ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ НЕГОСУДАРСТВЕННОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Вектор динамического преобразования стран с постоянно повышающимся уровнем социального и экономического развития, к которому мы относим Ливанскую республику, на протяжении последнего десятилетия характеризуется ориентацией на реформирование социальных институтов, которые связанных с реализацией основополагающих потребностей человека и общества в улучшении качества их жизни. В структуре взаимных связей элементов, отражающих системно-целостную природу этого феномена, качество образования имеет особое значение для обеспечения жизнеспособности общества, социальных групп, конкретного человека.

По проблеме качества образования, прежде всего высшего, идут многочисленные дискуссии, касающиеся как его содержания, так и различных факторов развития. Однако, особым вниманием пользуется всестороннее сравнение качества образования в государственных и негосударственных ВУЗах, объективной причиной чему выступает не только стремительный рост их количества, но и возрастание численности студентов, обучающихся в них.

Созданные в условиях рынка и реагирующие на стремление молодежи получить современные престижные специальности, негосударственные ВУЗы продолжают демонстрировать гибкость образовательных стратегий и высокие адаптивные свойства. Негосударственное образование как форма реализации принципов рыночной экономики в социальной и духовной сферах жизни общества, в том числе и самофинансируемое, выявило новые возможности всей системы образования и стимулировало развитие его внебюджетных форм также внутри государственных ВУЗов.

Поиск причин актуализации негосударственного высшего образования и активизации данного процесса приводит к необходимости исследовать, в первую очередь, проблему качества подготовки в этом секторе образования. Речь при этом идет о применении инструментов социологического анализа, поскольку именно он позволяет, в силу специфики подходов, исследовать качество образования как социальный феномен, включив его в систему социальных процессов, связей и отношений, характеризующих активное взаимодействие образования и общества.

С позиции такого подхода, высокое качество образования в целом, высшего в особенности, – нормативное уровневое требование общества к одной из своих важнейших подсистем, заключающееся в необходимости ее полного соответствия критериям эффективной деятельности, конкретно – оптимальному выполнению своих социальных функций.

Рассматривая социальные характеристики системы высшего образования, констатируем, что она представляет собой механизм социального регулирования образовательной сферы и взаимодействия этого социального института с другими институтами и подсистемами общества. Особенность данного социального регулятора состоит в том, что он является результатом сочетания интересов и потребностей различных социальных субъектов: общества в целом, социальных групп потребителей образовательных услуг, работодателей, конкретной личности. Качество образования, таким образом, имеет сложную внутреннюю структуру, которая включает нормативные, ценностные, мотивационные, системные, организационные элементы.

Поскольку, с точки зрения социологической науки, эталон образования представляет собой подвижный конвенциональный феномен, результат согласования действий всех участвующих субъектов, степень и уровень достижения их интересов демонстрируют показатели качества образования.

Сущностный комплексный анализ качества высшего образования в эмпирическом полисубъектном исследовании целесообразно осуществлять в ходе сравнения потребностно-мотивационных и ценностно-нормативных характеристик студентов и преподавателей, анализа нормативных документов, регулирующих деятельность негосударственных образовательных учреждений высшей школы, изучения реальной ситуации на рынке труда и потребностей работодателей.

Суть проблемы полисубъектности оценки качества образования заключается в том, что интересы сторон, прямо или косвенно включенных в образовательный процесс, часто противоречат друг другу. Это обуславливает необходимость исследования представлений о качестве высшего негосударственного образования таких непосредственно включенных в процесс социальных групп, как студенты и преподаватели.

Изучение их отношения к качеству образования предполагает структурирование данной проблемы и выделение ее основных составляющих, оптимальных для осуществления эмпирического исследования и реализации измерительных процедур, – качество содержания, процесса и результата образования.

Анализ качества содержания образования должен продемонстрировать, в какой степени, в рамках организации учебного процесса, содержание конкретной профессиональной образовательной программы зависит от мнений и оценочных суждений студентов и преподавателей. Логика преподавания конкретных дисциплин и выстраивания образовательного процесса в целом должна быть органично включена в логику профессионального становления будущего выпускника, что прежде всего соответствует базовой потребности студентов в получении прикладных знаний.

Исследования также должны продемонстрировать, насколько высока для преподавателей и студентов негосударственных вузов значимость фундаментальных знаний как базы профессионального развития. Важен и такой аспект вопроса: в какой степени соотносится качество содержания образования с государственным образовательным стандартом (ГОС), каково его место в наборе детерминант, определяющих содержание образования.

Как представляется, учет этих особенностей является важным критерием принятия решений в сфере управления качеством: при формировании учебных планов, разработке методик, приглашении преподавателей и т.д.

Одной из базовых характеристик качества процесса образования является высокий уровень профессионализма преподавательского состава. Высокая степень совпадения такой потребности для студентов с позицией руководителей негосударственных ВУЗов, которые ориентированы в кадровой политике на привлечение к образовательному процессу высококвалифицированных преподавателей, специалистов-практиков, известных ученых, как предполагается, должно приводить к позитивным результатам.

Ожидается, что суждения преподавателей об основополагающих элементах качества процесса образования в целом не должны противоречить студенческим, что свидетельствовало бы о совпадении базовых интересов их профессиональной деятельности и потребностей студентов. Однако, предполагаемое исследование должно также выявить степень значимости, отдельно, для преподавателей и студентов, индивидуального подхода к обучению, важности внедрения в учебный процесс новых образовательных технологий, активных методов обучения. Серьезным свидетельством объективности исследования считается выяснения необходимого уровня требовательности к образовательной деятельности студентов со стороны преподавателей.

Оценка качества результата образования должна представлять собой комплекс показателей субъективных характеристик личности выпускника и объективных условий, связанных с уровнем его востребованности на рынке труда. В ходе исследований необходимо оценить не только уровень профессиональной подготовки как базовой характеристики результата образования, но также уровень общекультурной подготовки, сформированные способности выпускника негосударственного ВУЗа к саморазвитию. Необходимо учитывать, что мнения студентов относительно основных показателей

качества образования являются отражением структуры сформированных у них образовательных потребностей. В то же время, в оценках преподавателей фиксируются основные ценности и стереотипы их профессиональной деятельности. Ориентация на качество образования требует учета потребностей и интересов основных его субъектов и поиск условий для их одновременной реализации.

Подводя краткий итог, отметим, что без всестороннего учета мнений различных всех групп участников образовательного процесса невозможно реализовать в ВУЗе политику управления качеством образования. Как отмечалось ранее, это понятие становится функциональным только при достижении консенсуса между интересами социальных групп участников, следовательно, необходимо усилить поиск непротиворечивых возможностей реализации интересов и потребностей основных его субъектов.

Харченко І.В., к.е.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## **МОЖЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ «БЕРЕЖЛИВОГО ВИРОБНИЦТВА» НА СУЧАСНИХ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

Розвиток сучасної економіки, яку називають «інформаційною». «постіндустріальною», і т. д. все-таки неможливий без розвитку машинобудівного виробництва. Проте очевидно всім, що будь-яка сучасна економіка, як і сучасне життя, неможливе без розвиненої машинобудівної промисловості. Зайве доводити, що сучасне життя неможливе без сучасних легкових і вантажних автомобілів, верстатів, літаків, телевізорів, комп'ютерів тощо. Відома і жорстка конкурентна боротьба, що точиться в кожній з перерахованих, а також і в інших галузях. Одною з найпривабливіших загальноконкурентних стратегій є стратегія оптимальних витрат в класифікації А.Дж. Стрікланда та А.А. Томпсона [6]. Ця стратегія розрахована на створення продукції чи послуг з найкращим співвідношенням «якість – ціна». Та як у будь-якої стратегії, у неї є також свої слабкі місця. Просто визначити собі таку мету, але дуже складно її реалізувати. Якщо детально проаналізувати загальноконкурентні стратегії переважної більшості фірм, що працюють в різних галузях, то можна зробити висновок, що вони намагаються реалізувати саме таку стратегію в своєму ціновому сегменті. Проте виходить успішно далеко не у всіх. Лідером в реалізації цієї стратегії є всесвітньо відома автомобільна фірма «Тойота». Всесвітньо відомий авторитет стратегічного управління Майкл Портер називав таку стратегію «опинитися між двох стільців» або «ті, що загрузли на півдорозі». xxx І хоч А. Дж. Стрікланд та А.А. Томпсон, в своїх класифікаціях загальноконкурентних стратегій в [13] посилаються саме на Майкла Портера, в його роботі [10] існує саме таке визначення стратегії «Тойоти». Це говорить лише про те, що під час написання даної роботи «Тойота» мала проблеми з реалізацією даної стратегії. Це зрозуміло – дана стратегія, на наш погляд, є найскладнішою в реалізації. Але вона є і найефективнішою – «Тойота» давно випередила своїх дуже потужних і вмілих американських, німецьких, французьких, японських і інших конкурентів -GM, Audi, Mercedes, BMW, Citroen, Nissan ті інших.. Часка авторинку і обсяг реалізації продукції в світі у неї постійно збільшується, навіть у кризові часи. Висновок – стратегія дуже ефективна. Всім зрозуміло, що треба зробити - реалізувати таку стратегію в своїй галузі. Залишається одна велика проблема - як це зробити. Дуже багато визначних дослідників працюють в цьому напрямку. Одним з найактуальніших напрацювань в світі стратегічного управління є стратегія блакитного океану гарвардських професорів Чена Кіма та Рене Маборн [13]. На нашу думку, головна ідея цієї роботи полягає в механізмі створення прийомів реалізації даної стратегії блакитного океану - тобто, висловлюючись усталеними термінами стратегічного управління, стратегії оптимальних витрат. В своїй відомій книжці xxx вони наводять приклад «Тойоти» як приклад успішної реалізації саме такої стратегії. Надаються досить конкретні і цікаві рекомендації щодо прийомів реалізації такої стратегії. Проте це зовсім не означає, що скориставшись цими рекомендаціями, можна легко і або відносно легко створити і реалізувати таку стратегію. В своїх інтернет-розсилках вони постійно наводять приклади успішної реалізації стратегії блакитного океану (автор статті є одним з чисельних отримувачів таких розсилок). Але кожен з цих прикладів є не просто прикладом автоматичного застосування даних алгоритмів та методів і гарантованого результату, а прикладом творчого застосування даної методики. Секрет успіху стратегії «Тойоти», як і будь-якої стратегії, полягає, як цілком слушно зауважують А. Дж. Стрікланд та А.А. Томпсон, в багатьох складових: системі розробки продукції, системі управління якістю, системі управління персоналом, системі організації виробництва і т. д. На нашу думку, система організації виробництва є одним з найважливіших і складних для копіювання факторів. Дана система давно і широко відома в світі під різними назвами – «точно в строк» («just in time»), « синхронізоване виробництво». «гемба кайдзен», «бережливе виробництво» [1,2,3,4,5,6,7,9,11]. Це пояснюється тим, що різні назви використовують різні автори, а також тим, що протягом тривалого часу система удосконалювалася і акценти переносилися з одних моментів на інші. На даному етапі розвитку найбільш широко визнаним терміном є термін «бережливе виробництво», в якому втілюються всі найкращі надбання, пов'язані з іншими термінами. Головною метою створення системи «бережливого виробництва» є максимальне зниження витрат на виробництво. Таке завдання ставлять перед собою майже всі виробники з будь-якими

загальноконкурентними стратегіями з більшими або меншим акцентом на це. І не тому, що це не важливо, а тому, що склалося розуміння того, що витрати не можуть бути дуже сильно зменшені при виготовленні тої чи іншої продукції. І ці «природні» технологічні та організаційні фактори не можуть бути подолані. Але можна вважати, що фірма «Тойота» запропонувала кардинально новий підхід до цього процесу. Не можна сказати, що складові цього процесу не були відомі раніше. Все було відомо і дуже багато фірм більш чи менш успішно працювало в даному напрямку. Але всі елементи досконало поєднані з зовсім новими підходами до організації виробництва. Як правильно відмічено творцями стратегії блакитного океану, окремі елементи створені, окремі ліквідовані, деякі збільшені, деякі зменшені.

Про сенс «бережливого виробництва» написано дуже багато як авторами ідеї, так і іншими дослідниками. Дуже коротко спробуємо висловити ідею «бережливого виробництва» і визначити основні проблеми його впровадження на українських промислових підприємствах.

Отже, головна ідея – максимальне зменшення собівартості продукції при максимально високих якісних показниках. Пропонується створювати поточне виробництво, яке б могло випускати різноманітну продукцію без затримок в порядку, запитаному споживачем. Але всім фахівцям з організації виробництва відомо, що поточне виробництво можна організувати лише за певних умов – відповідного рівня завантаження, можливості виробництва продукції без переналагодження, однакових технологічних маршрутів, синхронізації штучного часу. і т. д. Щоб досягти таких умов, треба вирішити дуже багато технічних і організаційних питань, зокрема мати можливість обробляти різноманітну продукцію з мінімальним часом переналагодження устаткування. Зрозуміло, що дуже складна технічна проблема. Саме тому в роботах, присвячених проблемам сучасної організації виробництва, так багато приділено уваги проблемам технічного удосконалення виробництва та устаткування. Зокрема наводиться приклад удосконалення процесу переналагодження пресу – час змінився з 4 годин до 4 хвилин [2,3,4]. Багато також і інших прикладів технічного удосконалення. Сенс і важливість цих прикладів стає зрозумілим лише після того, коли усвідомлюються принципи організації такого виробничого процесу. Стає також зрозуміло, як складне машинобудівне виробництво може працювати з мінімальними запасами незавершеного виробництва. Це можливо не тільки завдяки широко відомій системі карток «канбан» - системі точного налаштування системи операційного менеджменту, але і завдяки технічним можливостям швидкого виготовлення необхідної кількості продукції. Треба обов'язково згадати про систему управління якістю, яка дає можливість працювати без доопрацювання браку, додаткових витрат всіх видів ресурсів на виготовлення. Можна згадати економічні інформаційні системи та її позитивний вплив на рівень організації виробництва та економічних показників підприємства. але не все спрацьовує саме так, як від нього чекають.

Фахівцю з організації виробництва некоректно вимагати і сподіватись на технічне удосконалення виробництва. Тому він повинен розробляти пропозиції по оптимальній організації виробництва, виходячи з наявних технічних умов. Наша пропозиція – створювати бережливе виробництво на підставі системи певної системи КПН [14]. Для оцінки ефективності вибраної сукупності нормативних значень КПН необхідно встановити параметри ходу виробничого процесу, по яких оцінюватимемо ту або іншу сукупність. За міру такої оцінки можна було б прийняти витрати по виконання виробничої програми на даний період.

Як оціночні показники приймемо такі

1. Рівень завантаження устаткування
2. Час міжопераційного пролежування.
3. Об'єм незавершеного виробництва
4. Витрати на переналагодження
5. Тривалість сукупного виробничого циклу виконання завдання

Ми вважаємо, що на підставі сукупності таких нормативів можна мінімізувати витрати на виробництво і так наблизитися до створення «бережливого виробництва»

#### Література

1. Вумек Дж., Джонс Д., Бережливое производство. Как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании/ Джеймс Вумек, Дэниел Джонс; Пер. В англ.-6-е изд. – М.: Альпина Паблишер. 2011.- 472с.
2. Иман Масааки. Гемба кайдзен: Путь к снижению затрат и повышению качества. ; Пер. а англ. – М.: Альпина Бизнес Букс 2005 - 346с.
3. Лайкер Джеффри Дао тойота 14 принципов менеджмента ведущей компании мира/ Джеффри Лайкер.; Пер. а англ. – М.: Альпина Бизнес Букс 2005 - 402с.
4. Макмиллан Ч. Японская промышленная система /Пер. с англ. Прогресс, 1988. - 400 с.
5. Оно Т. Производственная система Тойоты. Уходя от массового производства / Пер. с англ. — М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2005. — 192 с.
6. Оучи Уильям Г Методы организации производства: японский и американский подходы /Сокр. пер. с англ. - М.: Экономика, 1984 - 184 е.
7. Портер Майкл Е П Стратегия конкуренції/Пер з англ.-К.Основи.1998 390с.
8. Такеда Х. Синхронизированное производство / Пер. с англ. — М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2008. — 288 с.
9. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии. – Г. «ЮНИТИ», 1998. – 576 с.

10. Синго С. Изучение производственной системы Тойоты с точки зрения организации производства / Пер. с англ. — М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2006. - 312 с.
11. У.Чан Ким. Рене Маборн. Стратегия голубого океана. Пер с англ.- М.НІРРО. 2008-272с.
12. Чейз Ричард Б. Производственный и операционный менеджмент / Ричард Б. Чейз, Николас Дж. Эквилайн, Роберт Ф. Якобе; пер с англ. -8-е изд. - М. : Издательский дом "Вильямс", 2001. - 704 с.
13. Шонбергер Р. Дж. Японские методы управления: девять простых уроков. - М.: Экономика, 1988. - 154 с.
14. Харченко І.В. Удосконалення операційного менеджменту в умовах автоматизації управління. - Кіровоград, Видавець Лисенко В.Ф., 2014-184 с.

Хитра О. В., к.е.н. доц., Кобилянко Т. В.  
Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

## **ОСОБЛИВОСТІ ІНВЕСТИВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ У СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

В умовах становлення та розвитку інформаційної економіки все більшого значення набуває людський капітал, що забезпечує конкурентні переваги у вигляді ноу-хау, інновацій, специфічних знань та компетенцій. Рівень освіти та професійної підготовки людського капіталу за умови ефективного впливу на речовий капітал виступає чинником підвищення продуктивності, конкурентоспроможності та сталого розвитку підприємств, а тому вимагає розробки новітньої концепції професійної підготовки кадрів на основі здійснення довгострокових інвестицій.

Вагомий внесок у розвиток сучасної теорії людського капіталу зробили такі українські та зарубіжні вчені-економісти, як Г. Беккер, Т. Шульц, О. Грішнова, А. Добринін, В. Гойло та ін. Проблеми інвестування в освіту та людський капітал висвітлюються у наукових працях В. Антонюка, О. Толстенко, Н. Сидорко, О. Соколової, Ж. Шульги та ін.

Метою проведеного дослідження є узагальнення специфічних рис інвестування у людський капітал в умовах переходу до економіки знань з перспективою вироблення загальних рекомендацій щодо управління цим процесом на підприємствах України.

Людський капітал – це сформований в результаті інвестицій і накопичений конкретною людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які доцільно використовуються в тій або іншій сфері суспільного виробництва [1, с. 44]. Для розвитку людського капіталу необхідні значні затрати та різноманітні види ресурсів як зі сторони особи, так і зі сторони суспільства або підприємства. Загалом, ці витрати можна розглядати як інвестиції, оскільки вони здійснюються з таким розрахунком, що потім будуть багаторазово компенсовані підвищеним потоком доходів.

К. Макконел та С. Брю пропонують таке визначення інвестицій в людський капітал: «Інвестиції в людський капітал – це будь-яка дія, яка підвищує кваліфікацію та здібності і, тим самим, продуктивність праці працівників» [2, с. 267]. Основними інвесторами людського капіталу можуть виступати держава, роботодавець, працівники та члени їх родин, недержавні установи і фонди та міжнародні організації.

На думку К. Р. Макконелла, С. Л. Брю та О. А. Грішнкової, існують три основних види інвестицій у людський капітал: витрати на освіту, охорону здоров'я та на мобільність. Найбільш повно складові інвестування у персонал характеризує О. С. Соколова, яка, крім освіти, охорони здоров'я та пошуку інформації, виділяє і такі види інвестицій, як підготовка на виробництві, наукові розробки та розвиток інтелекту, міграція, мотивація, а також екологія та здоровий спосіб життя [3].

Головна особливість інвестицій в людський капітал обумовлена тим, що він не може формуватися без безпосередньої участі його власника; це стосується як матеріальних витрат, так і витрат часу, розумової та фізичної енергії. Порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними, тому що вони забезпечують значний за обсягом, тривалий за часом й інтегральний за характером економічний і соціальний ефект [4].

Віддача від інвестицій залежить, головним чином, від тривалості життя носія людського капіталу. Чим раніше зроблені інвестиції, тим раніше вони починають давати віддачу. Для оцінювання віддачі від інвестицій в людський капітал, крім економічних вигод, потрібно враховувати також позаринкові, соціальні вигоди від вкладень в людину. Віддача від інвестицій в людський капітал залежить від його власника, від його особистої системи мотивації [5].

Інвестування у розвиток людського капіталу на певних стадіях життєвого циклу працівника створює умови як для прямого, так і для непрямого впливу на кінцевий результат діяльності підприємства. Своєчасне визначення стадії життєвого циклу кожного працівника дозволяє підприємству обґрунтовано здійснити найбільш доцільний вид інвестування, що буде сприяти зростанню людського капіталу та підвищенню рівня ефективності функціонування підприємства.

Проведені дослідження дозволили виділити такі особливості інвестування в людський капітал:

1) капіталовкладення в людський капітал мають вищий ступінь ризику і невизначеності, ніж у фізичний;

2) суспільна вигода від інвестицій в людський капітал перевищує суму тих вигод, які отримує кожен індивід окремо;

3) віддача від інвестицій в людський капітал залежить від терміну його використання, а також від якості і тривалості цих інвестицій [6].

Інвестування в людський капітал передбачає отримання для інвестора певних переваг, як для себе особисто, так і для третіх осіб. Для працівника це підвищення рівня доходів, більше задоволення від роботи, покращення умов праці, зростання самоповаги; для роботодавця – скорочення втрат робочого часу, підвищення продуктивності і ефективності праці, що врешті-решт сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства [5].

При виборі того або іншого виду інвестицій у людський капітал підприємству слід керуватися прагненням до отримання найбільшого соціально-економічного ефекту у найкоротший термін і максимально враховувати очікування та прагнення працівників відносно власного професійного розвитку на підприємстві. Разом з тим, підприємство також має ідентифікувати і враховувати ймовірні чинники невизначеності та ризику інвестування і своєчасно розробляти й впроваджувати заходи з управління ризиками на всіх стадіях інвестування коштів у людський капітал.

Таким чином, інвестиції в людський капітал є важливою передумовою його цілеспрямованого формування, так як набутий людський капітал це не лише вкладання коштів, а й активна діяльність самої людини, навчального закладу, підприємства, держави. Своєчасне здійснення кожного з видів інвестування в людський капітал дає змогу отримати у майбутньому довгостроковий соціально-економічний ефект як для людини, так і для підприємства. Ризики негативно впливають як на результативність процесу інвестування в людський капітал, так і на кінцеві показники діяльності підприємства. Для попередження ризиків інвестування необхідно розробити та впровадити програми з управління ризиками.

#### Література

1. Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. – СПб. : Наука, 1999. – 309 с.
2. Макконел К. Экономикс: принципы, проблемы и политика / К. Макконел, С. Л. Брю. – Т. 2. – М. : Республика, 1992. – 400 с.
3. Соколова О. С. Джерела інвестицій у людський капітал / О. С. Соколова // Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. праць. Вип. 174: у 2 т. – Т. 1. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2003. – С. 269-274.
4. Шульга Ж. Ефективність інвестування в людський капітал як чинник економічного зростання / Ж. Шульга // Держава та регіони. – 2007. – № 6. – С. 224-228.
5. Толстенко О. Л. Інвестиції в людський капітал як чинник соціально-економічного розвитку / О. Л. Толстенко // Регіональні проблеми зайнятості і ринку праці. Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції. – Тернопіль, 2004. – С. 69-72.
6. Сидорко Н. Л. Роль інвестицій у формуванні людського капіталу [Електронний ресурс] / Н. Л. Сидорко. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/biznes/2010\\_2/2010/02/100211.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/biznes/2010_2/2010/02/100211.pdf).

Хоменко М.О.

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна

### МЕТОДИ ТА ПРАВИЛА ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ ПРАЦІВНИКА НА ПІДПРИЄМСТВІ

В ринкових умовах господарювання ефективність менеджменту досягається завдяки раціональному використанню робочого часу як самого менеджера, так і кожного з працівників. Існує велика кількість методик «тайм-менеджменту», але специфіка кожного підприємства та індивідуальність менеджера передбачає власний вибір прийомів тайм – менеджменту. Це дасть змогу знаходити тимчасові ресурси, розставляти пріоритети і контролювати виконання запланованого.

Управління часом – одне з актуальних завдань в сучасному бізнесі, адже, час – один з найважливіших ресурсів, який не можна відтворити і від якого залежить продуктивність праці.

Мета статті: розглянути можливі методи планування та раціонального використання часу менеджера на підприємстві.

Для того щоб раціонально використовувати робочий, час кожен менеджер та рядовий працівник повинні формувати певні власні якості, правила, яких будуть дотримуватись.

Один з методів планування робочого часу – правило 6 «П», суть якого: «правильне попереднє планування попереджує погані показники»[1].

Тому планувати і думати потрібно завжди на папері. Якщо мети немає на папері, то вона не існує. Перелік завдань - це свого роду карта, яка не дасть збитися зі шляху до наміченої мети. Пітер Ф. Друкер у книзі «Ефективний керуючий» наводить гарну аналогію, стимулюючи до фіксування завдань на папері: «Люди, що знаходяться в темному приміщенні, швидко втрачають відчуття часу. Але навіть у повній темряві більшість людей зберігають почуття простору. Перебуваючи в освітленому, але замкнутому приміщенні, ви вже через кілька годин перестанете відчувати рух часу. І якщо ви захочете підрахувати, як довго ви знаходитесь в такому приміщенні, ви сильно помилитеся у своїх підрахунках. Тому, якщо ми покладаємося на нашу пам'ять, ми не помічаємо, на що витрачається наш час ... » [1].



Як зазначає П.Друкер, робота з готовим списком запланованих справ в перший же день збільшує продуктивність на 25%. Також, невід'ємною частиною успіху у плануванні є складання списку завдань на наступний день. Тому на початку робочого дня, персонал матиме чіткі вказівки щодо плану на день [1].

Важливо також планувати від більшого до меншого, від довгострокового до короткострокового, від цілей життя до плану на день. І кожній задачі ставити фіксовані терміни. Складну задачу завжди потрібно ділити на підзадачі. Для цього можна використати таку методику, як «дерево рішень», де ключова задача – дерево, а підзадачі для її виконання – гілки. Розгалуження потрібно продовжувати доти, доки виконання задачі не стане простим. Ще одним ефективним методом планування часу є «правило 10/90». Тобто, 10% часу, затраченого на планування до початку виконання задачі зекономить 90% часу при її рішенні, або принцип Паретто 20/80 [2].

Також важливим методом є: «найголовніше – це визначити головне». Завдання тайм - менеджменту полягає в тому, щоб вчасно визначити головне завдання. Розстановка пріоритетів дозволяє ефективно управляти списком намічених справ, присвоюючи кожній задачі свій рівень важливості. Зокрема, після виокремлення пріоритетної задачі необхідно оцінити наслідки в разі її виконання або невиконання. Важливе завдання має серйозні наслідки, якщо не буде виконана вчасно.

Для розстановки пріоритетів добре підходить метод АБВГД, який полягає у тому, щоб кожній задачі в списку справ привласнити пріоритет її виконання. Так, завдання, відзначене літерою А, вказує на найважливішу справу з найсерйознішими наслідками у разі невиконання. Головне правило методу полягає в тому, щоб не братися за справу Б, поки не виконана задача А, а за справу В, поки відкрита задача Б і т.д. Літера Г означає «геть». Цією літерою варто відзначати малоістотні завдання, які ні на що не впливають [3.91].

Значного поширення набув закон примусової ефективності, який говорить про те, що на все часу ніколи не вистачає, але його завжди достатньо для найважливішого. Тому важливо зробити в першу чергу те, що принесе найбільшу вигоду і результат. Для цього використовують «вікно» Ейзенхауера [3.181]. Він пропонує розставити пріоритети всім справам відповідно їх важливості і терміновості

1. Першочергові завдання - це справи термінові і важливі. Відкладання таких справ створить проблеми, а тому вони потребують негайного виконання.

2. Справи важливі, але не термінові. Такі завдання можна відкласти, проте вони можуть чинити сильний вплив у довгостроковій перспективі.

3. Термінові, але не важливі завдання мало позначаються на успіху менеджера. Заняття терміновими, але не важливими справами не дає результату і негативно впливає на ефективність праці.

4. Відповідно, нетермінові і неважливі справи не мають ніякого значення і не несуть ніяких наслідків при їх невиконанні.

Одним з найважливіших правил тайм – менеджменту є вміння казати «ні», що стосується справ, які нав'язуються іншими людьми і які не заплановані. Потрібно вміти відхиляти завдання, що не входять до числа пріоритетів.

Отже, планування часу та аналіз його використання допоможе підвищити ефективність менеджменту, виявити і скоротити непродуктивні втрати часу. Це сприятиме підвищенню продуктивності праці, формуванню корпоративної культури та визначенню прогнозів подальшого розвитку підприємства.

#### Література

1. <http://psyfactor.org/lib/time-management-2.htm>
2. <http://www.upravlenie24.ru/metoditimemanagment.htm>
3. Сидорова Н.А, Анисинкова Е.Б. Тайм-менеджмент – с34 М.:Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», – 2008. – 220с.

Цветкова И.И., к.е.н., доц.

Национальная академия природоохранного и курортного строительства, г. Симферополь, Украина

### ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ КАДРОВЫХ РИСКОВ

Одной из основных проблем при разработке методики оценивания кадровых рисков является формирование системы показателей оценки.

Показатели оценки риска - это конкретные количественные или качественные показатели, которые должны быть проанализированы для оценки риска и от степени выраженности которых зависит уровень риска. Показатели риска могут быть прямые и косвенные. Прямые - это показатели, проходящие по информационным каналам системы управления и отражающиеся в организационных документах (например, профессиональный состав работников подразделений). Косвенные показатели используются в том случае, если нет возможности получить прямые, а также для их уточнения или дополнения. Косвенные показатели можно получить путем наблюдений, опросов, анкетирования (например, уровень доверия к руководству).

На сегодняшний день ни одна из существующих систем [1, 2, 3, 4] не отражает в полной мере всю совокупность показателей оценки кадровых рисков предприятия и может быть использована только как

фрагментарная оценка, направленная на решение узкоспециализированных задач. Кроме того, довольно часто рассматриваются показатели оценки труда персонала или кадровой политики, а затем результаты оценки проецируются на кадровые риски, что во многом снижает качество оценки и затрудняет принятие управленческих решений.

Учитывая недостатки используемых систем показателей оценки кадровых рисков, автором предложена более полная система показателей оценки, в основе которой лежит разработанная ранее типологизация видов кадровых рисков [5].

Прежде всего, показатели оценки кадровых рисков подразделены на две большие категории: индивидуальные риски и организационные риски.

К индивидуальным относятся риски, обусловленные социально-психологическими, биологическими, духовно-интеллектуальными и экономическими характеристиками работников предприятия.

Организационные риски возникают в результате некомпетентных действий или бездействия менеджеров предприятия и проявляются как на стадии «входа» работников в организацию, так и на стадиях функционирования и «выхода».

Каждая из категорий содержит соответствующие группы, которые, в свою очередь, включают в себя собственно показатели оценки. В предложенной системе используется как качественная оценка (в баллах от 0 до 1), так и количественная (по формуле).

Качественная оценка проводится при помощи экспертов. С целью повышения качества оценки для соответствующих показателей предлагается оценочная шкала, в которой каждое числовое значение в баллах интерпретируется детальным описанием. Преимущество такого подхода состоит в том, что у экспертов, принимающих участие в оценке, формируется единый критерий оценки.

Индивидуальные кадровые риски:

- 1) Биологические кадровые риски:
  - психофизиологические особенности;
  - риски несоответствия возрастного состава персонала.
- 2) Социально - психологические кадровые риски:
  - уровень дисциплины – качественная оценка;
  - риски, связанные с конфликтностью.
- 3) Духовно – интеллектуальные кадровые риски:
  - уровень образования и культуры;
  - творческий потенциал – качественная оценка.
- 4) Экономические риски:
  - уровень злоупотреблений.

Организационные кадровые риски

- 1) Кадровые риски на входе:
  - качество системы кадрового отбора;
  - показатель выполнения.
- 2) Кадровые риски в процессе функционирования:
  - риски, связанные с продвижением по карьерной лестнице;
  - риски оценки и аттестации;
  - риски безопасности;
  - риски нормирования;
  - риски, связанные с обучением;
  - риски, связанные с профориентацией;
  - риски, связанные с управлением карьерой;
  - риски несоответствия квалификации работников уровню сложности работ;
  - риски, связанные с адаптацией персонала;
  - риски мотивации;
  - риски организации труда;
  - риски планирования количественной и качественной потребности в персонале;
  - риски несоответствия численности производственного персонала;
  - риски несоответствия численности административного и непроизводственного персонала;
  - риски возможной потери квалифицированных кадров.
- 3) Кадровые риски на выходе:
  - риски несвоевременного сокращения и замещения работников.

Таким образом, предложенная система показателей оценки кадровых рисков является достаточно полной, так как учитывает практически все виды кадровых рисков. Разработанная система показателей оценки кадровых рисков в большей степени ориентирована на промышленные предприятия, но при соответствующей адаптации может быть использована предприятиями и организациями в различных отраслях, что свидетельствует об универсальности данной системы.

Формирование системы показателей оценки кадровых рисков является начальным этапом процедуры оценки. Данная система показателей будет использована в комплексной оценке кадровых рисков на предприятии. Результаты, полученные в процессе оценки кадровых рисков позволят:

- выявить наиболее рисковые с точки зрения кадровой безопасности стадии реализации управленческих решений;
- определить виды потенциально возможных рисков;
- составить карту рисков на каждой стадии реализации управленческих решений.

#### Литература

1. Пронина И.В. Оценка компетенций персонала промышленного предприятия при принятии управленческих решений [дис.к.э.н.] / И.В. Пронина. – М.: Итера, 2005. – 170 с.
2. Волкова Н.В. Кадровая политика для закрепления на предприятии молодых специалистов (на примере выпускников экономических специальностей высших учебных заведений) [дис.к.э.н.] / Н.В. Волкова. – Бийск: Печатный двор, 2005. – 169 с.
3. Колосовская Н.В. Оценка эффективности труда персонала по сбалансированным показателям / Н.В. Колосовская // Научно-культурологический журнал РЕЛГА. – 2011. - № 16 (234). – С. 256.
4. Матвиенко Н.И. Оценка кадрового риска предприятия [электронный ресурс] / Н.И. Матвиенко – Режим доступа: <http://sevnvtu.com.ua/jspui/bitstream/123456789/4265/1/d090028.pdf>.
5. Цветкова И.И. Типологизация кадровых рисков / И.И. Цветкова, Т.А. Барабанщикова // Культура народов Причерноморья. – 2012. - № 242. – С. 123-128.

Черненко К.Р.

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна

### ОСОБЛИВОСТІ ПЛАНУВАННЯ В ТУРИЗМІ

Планування — це безперервний процес визначення засобів з досягнення строків і послідовності дій, розподілу управлінських ресурсів. Його завданнями є: забезпечення цілеспрямованого розвитку організації, координація діяльності структурних підрозділів і працівників, створення бази ефективного контролю й оцінювання, мотивація трудової діяльності, інформаційне забезпечення членів трудових колективів.

Дослідженню особливостей планування управління туристичною діяльністю присвячені праці таких науковців, як Кіптенко В.К., Мальська М.П., Кифяк В.Ф., Дядечко Л.П., Нечаюк Л.І., Телеш Н.О.

Досвід показує, що в області планування туризму найкращі результати дає спільна участь і тісна співпраця індустрії туризму та уряду (підприємств галузі та регіональних адміністрацій).

Головна особливість планування в туризмі в тому, що воно здійснюється в діапазоні від макронаціонального і регіонального до мікролокального таким чином, щоб кожен рівень фокусувався на різному ступені деталізації та опрацювання планових рішень, а також враховував певну специфіку кожного рівня. В ідеалі планування має готуватися від загального до конкретного, так як загальні рівні забезпечують каркас і керівництво для підготовки конкретних планів, цими рівнями є: міжнародний, національний, регіональний, місцевий.

На міжнародному рівні плануються в основному послуги з міжнародних перевезень, тури і потоки туристів, але різними країнами, міжнародні маркетингові стратегії і рекламні кампанії. В якості суб'єктів планування виступають такі організації, як Всесвітня туристська організація, Міжнародна організація цивільної авіації, Міжнародна асоціація повітряного транспорту та ін. Міжнародний рівень планування залежить від взаємодії окремих країн і виражається в підтримці міжнародних організацій через спонсорство регіональних туристських проєктів. Як приклад міжнародної кооперації можна розглядати будівництво дороги « Майя » довжиною 1500 миль, що з'єднала археологічні центри Майя, розташовані в п'яти країнах американського континенту: Мексиці, Белізі, Гватемалі, Гондурасі і Ель-Сальвадорі [1].

На національному рівні сутність планування виражається в тому, щоб позначити і визначити райони розвитку туризму, що містять ті чи інші туристські визначні пам'ятки, а також у виробленні національної туристської політики, планів і програм по досягненню бажаного стану розвитку туризму, а також формуванню інвестиційної політики, туристського законодавства, загальної маркетингової стратегії і рекламної кампанії, розробці стратегічних і тактичних методів реалізації туристської політики держави.

При цьому національна туристська політика являє собою сукупність державних заходів і заходів, які визначають створення рамкових умов для розвитку туристичної індустрії, раціональне використання туристичних ресурсів, підвищення економічної ефективності туристської галузі.

Туристська політика держави знаходить своє відображення в концепції створення та просування національного туристичного продукту. У загальному вигляді під туристичним продуктом розуміють сукупність наявних природно- кліматичних, культурних, історико-архітектурних та інших ресурсів, що залучаються і використовуються в туристській діяльності, туристської та супутньої інфраструктури, а також діяльності туристських підприємств, вираженої в створенні, просуванні та реалізації конкретних туристичних продуктів, спрямованих на залучення туристів з інших держав і світових регіонів.

Сутність регіонального туристського планування знаходить своє відображення в розробці регіональної політики, програм і планів розвитку туризму з урахуванням специфічних умов конкретного регіону. Під туристичним регіоном в даному контексті розуміється окрема територіальна одиниця, заснована на спільності природних, культурних та історико-архітектурних ресурсів, об'єднана спільною туристською інфраструктурою і сприйнята у вигляді цілісного об'єкта. Туристський регіон - внутрішньонаціональна категорія, яка може відповідати конкретному адміністративно-територіальному поділу, займати його частину або представляти собою територію, розташовану на кількох адміністративно - територіальних поділах. Найбільш поширене планування в рамках адміністративних кордонів регіонів, проте регіональне планування розвитку туризму має ґрунтуватися на логічних областях розвитку туризму незалежно від адміністративних кордонів.

Місцевий рівень планування відрізняється деталізацією і використовує плани по землекористуванню з відведенням окремих територій для готелів та інших видів розміщення, туристських визначних пам'яток, зон відпочинку, парків, транспортних систем та інших елементів інфраструктури туризму. При цьому туризм як найважливіший елемент включається в структуру загального розвитку місцевості. Планування здійснюється на рівні туристського центру, туристського курорту і туристських пам'яток.

Останній аспект планування в туризмі - планування діяльності туристичного підприємства. Середні і дрібні туристичні фірми, які не мають високого економічного потенціалу, як правило, обмежуються розробкою тактичних (1—5 років) і оперативних (до 1 року) планів, часто націлених лише на утримання власних позицій на ринку[1].

Отже, процес планування в туризмі передбачає знання теперішнього стану і тенденцій розвитку, як окремого туристського підприємства, так і туризму на рівні туристського центру, регіону і держави.

#### Література

1. Кіпченко В. К. Менеджмент туризму : Підручник. – К.: Знання, 2010. – 502 с.
2. Мальська М.П. Організація та планування діяльності туристичних підприємств/ Навчальний посібник. - К.: Центр учбової літератури, 2012. - 248 с.

Черненко С.М., к.е.н., с.н.с.

ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», м. Київ, Україна

### ВПЛИВ ВИСОКИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ФОРМУВАННЯ МОЛОДІЖНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

Практика останніх десятиліть доказово показує, що у світі, який дуже швидко змінюється, стратегічні переваги матимуть ті суспільства, які зможуть ефективно накопичувати і продуктивно використовувати людський капітал, а також інноваційний потенціал розвитку, основним носієм якого є молодь. Імператив переведення української економіки на інноваційний шлях розвитку різко актуалізує завдання реалізації і нарощування потенціалу вітчизняного малого підприємництва, складовою якого є молодіжні інноваційні центри. Молодь повинна бути активною, зацікавленою учасницею вирішення завдань, які постають перед суспільством, але одночасно стикається на цьому шляху з певного роду проблемами і труднощами. Суспільство повинне створювати необхідні умови для самореалізації молоді і її активного включення в суспільні процеси. Це дозволить забезпечити соціальне, культурне і економічне відтворення та прискорить суспільний розвиток.

Наявність у суспільстві певної кількості молодих підприємців-інноваторів з їхньою здатністю до активної інноваційної діяльності сприяє соціально-економічним та технологічним змінам, що є особливо актуальним для поглиблення розвитку постіндустріальних тенденцій у вітчизняній економіці. Адже прояви творчості у підприємстві – це інновації, які залучають нових споживачів.

Аналіз зайнятості серед молоді вказує на те, що молодіжний ринок є не стабільним за рахунок високого рівня економічної пасивності молоді. Адже невідповідність потреб ринку праці та системи фахової освіти є невирішеною проблемою. Недостатній розвиток промисловості та інших сфер економічної діяльності, непривабливі економічні умови зайнятості (значно нижчий рівень заробітної плати) роблять значну частку робочих місць регіонів непривабливими для молоді, а недалекоглядна кадрова політика підприємств не забезпечує її ефективне залучення до трудової діяльності.

Прагматична націленість на те, щоб дати можливість молодим людям реалізувати свій науковий і творчий потенціал, стати успішними і багатими через комерціалізацію інноваційних ідей і проєктів, не робить головного – не вирішує проблему в комплексі, бо зводить інноваційну діяльність до дуже вузького її розуміння як участі молоді в комерційних проєктах. За такого підходу в оцінці і самооцінці інноваційної діяльності неминуче продовжує домінувати швидше корисність і утилітарність, ніж самореалізація особистості. Стимулювання інноваційної активності тільки у напрямі поліпшення матеріального положення індивіда не веде до формування його як особи, перетворює його на функцію від інструментального підходу до молоді, яка використовується як матеріал для досягнення чисто економічних цілей. Це, у свою чергу, породжує «монетизацію» і прагматизацію свідомості, не

дозволяючи ні молоді, ні суспільству піднятися на шуканий рівень осмислення її креативної ролі в досягненні стратегічних цілей.

Але для переходу потенційного стану в дійсне необхідна наявність певного соціального контексту, завдяки якому молодь може виступити як соціальний агент – носій імпульсу трансформації, а також як генератор і реципієнт «справжніх», а не помилкових інноваційних процесів. Для цього необхідно, щоб новизна й креативність певним соціальним контекстом були визнані і інституціоналізовані як базові цінності.

У сучасному українському суспільстві такий інституційний механізм до кінця не склався. Підтримка в рамках державної модернізаційної програми інноваційної активності молоді, що розуміється як підвищення кількості молодих учених, дослідників і винахідників; збільшення числа зареєстрованих ними патентів і впроваджених інноваційних розробок; поява більшого числа нових інноваційних бізнес-проектів; поява конкурентних інноваційних товарів вітчизняного виробництва – все це відкриває молоді нові можливості і, безумовно, стає необхідним засобом залучення молоді в модернізаційний проект. Але, швидше за все, цей проект реалізовуватиметься на основі колишніх ціннісних установок, які за всієї своєї зовнішньої достатності не можна назвати ефективними. Не виключено, втім, що такого роду інновації здатні давати певний позитивний результат, але тільки в короткостроковій перспективі і в локальному масштабі, що не відповідає поставленим цілям прориву в майбутнє. Необхідно розглядати інноваційну участь молоді в ширшому контексті і в сенсі соціальної творчості, спрямованої на вирішення не короткострокових, нехай навіть і актуальних проблем, а на трансформацію суспільства в цілому як інноваційної системи. Разом з тим багато молодих людей не орієнтовані на ризик, а вважають за краще надійність і розміреність у житті, в тому або іншому ступені володіють цією якістю. Інакше кажучи, інноваційний потенціал частіше виявляється у формі ризику, але може реалізуватися і без нього.

Продуктивну роль інноваційного ризику видно на прикладі молоді, яка орієнтована на ризик і одночасно є сильним проявом усіх форм підприємливості (як цінності, статусної характеристики і форми особового самовизначення) (рис.1).

При порівнянні можливостей самореалізації респондентів, що входять до цієї групи, з можливостями іншої групи, що володіє аналогічними якостями підприємливості, але орієнтованою на надійні, перевірені зразки, відмічені найбільші значення середньозважених коефіцієнтів по чотирьох із семи показників можливостей у групі інноваційного ризику. Це значить, що інноваційний ризик виявляється не у всіх сферах життєдіяльності молоді.

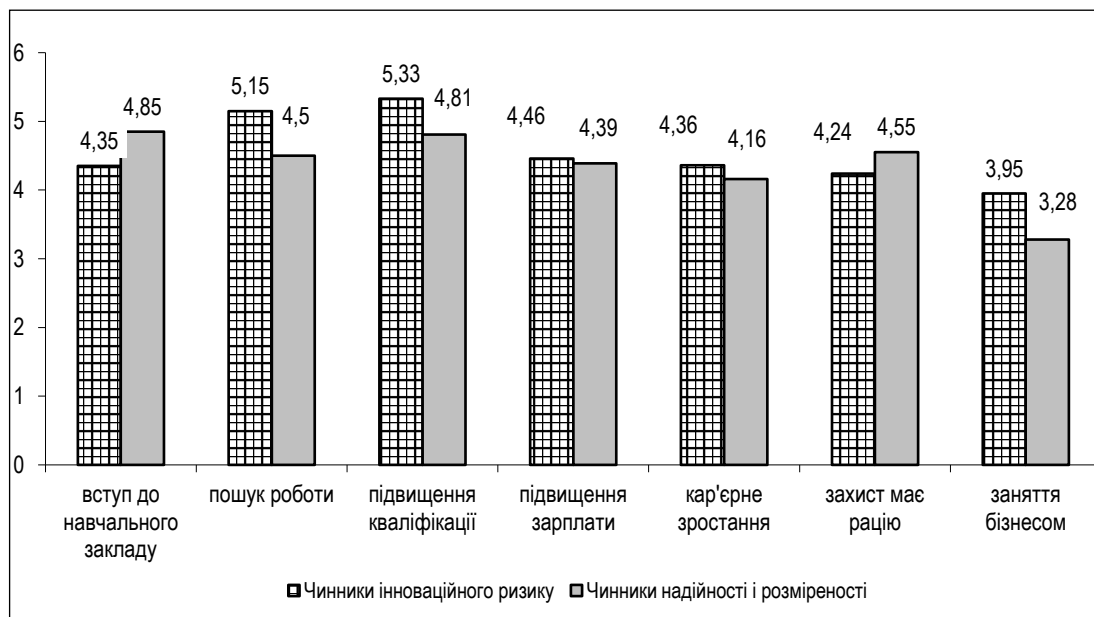


Рис. 1. Вплив чинника інноваційного ризику і чинника надійності на можливості самореалізації молоді в освіті і в праці (середньозважені коефіцієнти за семибальною шкалою)

Джерело: побудовано за даними: Инновации и современность / под ред. В.И. Супруна. – Н. : ФСПИ «Тренды», 2010. – С. 150.

Досвід технологічно розвинених країн переконує, що важливим завданням є формування та підтримка механізму сприяння малим інноваційним підприємницьким структурам, здатним стимулювати проведення наукових досліджень та впровадження інновацій шляхом комерціалізації останніх. Для реалізації потенціалу інноваційного бізнесу необхідно сконцентрувати зусилля держави на розробленні довгострокових прогнозів соціально-економічного та науково-технічного розвитку та актуалізувати поточні пріоритети інноваційного розвитку. Орієнтиром потрібно обрати ті технології, де позиції України є дуже сильними: комп'ютерні системи, біоелектроніка, системне та прикладне програмування,

інформаційні системи в галузі освіти, культури, науки, екології, медицини, безпеки тощо. Адже науково-дослідна та виробничо-комерційна діяльність таких інноваційних підприємств саме у цих сферах сприятиме прискореному розвитку нашої країни та покращенню її соціально-економічного стану.

Черненко К.П., к.е.н.  
Чорноморський державний університет імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

## **ШЛЯХИ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ У СФЕРІ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

В Україні зміна поняття про пенсійне забезпечення відбувається під впливом реформування національної системи пенсійного забезпечення. На сучасному етапі система пенсійного забезпечення включає як розподільчі, так і накопичувальні компоненти.

З огляду на ускладнення функцій та механізмів фінансування запропоновано розуміти систему пенсійного забезпечення як сукупність фінансово-економічних, демографічних, інституційно-правових норм та відносин між державними й недержавними інститутами, установами, організаціями, що мають на меті підтримання рівня життя осіб похилого віку за рахунок розподільчого принципу фінансування (задоволення базових потреб) та індивідуального накопичення коштів (задоволення потреб вищих рівнів), а також сприяють соціальній адаптації осіб похилого віку до зміни стилю життя після припинення активної трудової діяльності. Соціальну адаптацію розглядаємо в контексті надання соціальних пільг пенсіонерам (наприклад, при наданні медичних, житлово-комунальних, транспортних, побутових послуг та ін.), а також створення умов для реалізації потенціалу особистості після припинення активної трудової діяльності (організація мистецьких студій, залучення до волонтерської роботи, залучення до роботи на умовах неповної зайнятості).

Метою дослідження є визначення шляхів активізації інноваційних процесів у сфері пенсійного забезпечення в контексті соціальної відповідальності бізнесу.

Пов'язуючи поняття соціальної адаптації осіб похилого віку з розвитком системи пенсійного забезпечення, доцільним є застосування до даного елементу сфери пенсійного забезпечення поняття соціальних інновацій, тобто нововведень у соціальній сфері суспільства. Дана необхідність зумовлена відсутністю ряду послуг, необхідних людині після виходу на пенсію, або їх формальний характер, неприйнятна форма їх надання. Таким чином, існує потреба в наданні специфічних послуг з адаптації людини до нових умов життя після припинення активної трудової діяльності та необхідність вирішення даної проблеми принципово новим шляхом. Це дозволить створити альтернативу державним послугам що, як будь-яке конкурентне явище, може призвести до урізноманітнення та підвищення їх якості. Інший шлях, у випадку активного впровадження соціальних інновацій пов'язаний зі зменшенням навантаження на державу та поділ відповідальності між державою та підприємствами-роботодавцями.

Так, на сучасному етапі розвитку суспільства більшої актуальності набуває не меценатство (добровільна безкорислива діяльність) як спосіб підтримки набувачів допомоги, а конкретні соціальні проекти, що можуть стати прибутковими. Окрім того, дане поняття може бути застосоване і при здійсненні аналізу недержавного пенсійного забезпечення, адже ведення соціально відповідального бізнесу – частина соціальних інновацій, яка може бути реалізована шляхом розвитку корпоративних пенсійних програм.

Таким чином, підтримка розвитку корпоративних пенсійних програм для роботодавця це – інвестиція у висококваліфіковані кадри, які піклуються не лише про рівень поточного заробітку, але й про власний соціальний захист (у поточному та довгостроковому періоді), що сприятиме формуванню колективу висококласних фахівців.

З іншого боку, фінансування конкретного проекту, що пов'язаний із місією підприємства, поглиблює комунікацію між споживачами товарів та послуг і виробниками. Наприклад, можливим є проголошення великими підприємствами, що частина виручки від продажу (певний відсоток) перераховуватиметься на реалізацію соціального проекту, наприклад, для побудови центру відпочинку та дозвілля, мистецького центру, або центру надання послуг (побутові послуги, юридичні консультації, транспортне обслуговування) для осіб похилого віку. Проект такого типу належатиме до соціальних інновацій оскільки є результатом колективної творчості та його віддача віддалена в часі. У цьому разі позитивний ефект від запровадження такої соціальної інновації спостерігатиметься на всіх рівнях: держава, роботодавець, працівник. Адже для держави це – один із шляхів вирішення соціальних проблем, для роботодавця – посилення позиції бренду, оскільки такі проекти можуть, у тому числі, слугувати рекламою для підприємства та його продукції, зміцнюючи ділову репутацію та збільшуючи інвестиційну привабливість. Окрім того, для підприємств це можливість забезпечити собі постійних покупців, позитивний імідж у суспільстві, що є запорукою незмінності продажів на існуючі товари та швидко впровадження нових товарів компанії, що зрештою, є економічно вигідним.

Отже, перехід до соціальних інновацій – шлях розвитку системи пенсійного забезпечення в сегменті надання послуг населенню після настання пенсійного віку та припинення активної роботи.

До речі, активізація інноваційних процесів у соціальній сфері, залежно від етапу запровадження, може належати як до еволюційного, так і до реформаційного типу розвитку системи пенсійного забезпечення. Адже безпосередньо виникнення поняття соціальна інновація та їх запровадження в сфері пенсійного забезпечення є результатом поступового розвитку як соціальної сфери загалом, так і пенсійної системи зокрема, пов'язане з необхідністю пошуку нетрадиційних форм вирішення проблем у сфері пенсійного забезпечення, розвитку суспільства та функцій пенсійного забезпечення та методів їх фінансування. А втім запровадження конкретних соціальних проектів великого масштабу, що суттєво впливають на рівень надання послуг з адаптації населення до нового стилю життя у пенсійному віці належить до реформаційного типу розвитку системи пенсійного забезпечення.

Таким чином, можна створити альтернативний спосіб вирішення проблеми пенсійного забезпечення, поліпшити якість соціальних послуг, що надаються, а також запропонувати нові послуги, сприяючи урізноманітненню існуючих.

Чернушкіна О.О., к.е.н., доц

Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

## ПОРІВНЯЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Ключовим фактором конкурентоспроможності економіки та основою для економічного зростання є продуктивність праці. Дослідження рівня і динаміки продуктивності праці важливе як на макроекономічному рівні, так і на рівні окремих регіонів і підприємств. Підвищення продуктивності праці є основним фактором економічного розвитку країни, головним джерелом зростання національного доходу, умовою зниження витрат на виробництво і реалізацію продукції підприємства, чинником підвищення якості продукції, передумовою забезпечення позитивного фінансового результату і фінансової стійкості, підвищення конкурентоспроможності продукції та підприємства в цілому. Ґрунтовному дослідженню мають підлягати не тільки рівень продуктивності праці, але й основні макроекономічні пропорції, міжнародні порівняння України та країн світу за показником продуктивності праці.

Наукові розробки щодо встановлення змісту показника продуктивності праці, обґрунтування методики вимірювання її рівня й динаміки, застосування різноманітних методів для характеристики ступеня впливу факторів на продуктивність праці широко висвітлені у науковій літературі. Серед значних наукових здобутків виділяють праці С. Айвазяна, В. Беседіна, Д. Богині, О. Грішнєвої, В. Данюка, Г. Завіновської, Т. Кір'ян, П. Кругмана, Л. Лісогор, К. Маркса, М. Мескона, А. Пасеки, Й. М. Петровича, П. Самуельсона, М. Семикіної, М. Соколик, С. Струмиліна, Ф. Тейлора, А. Файоля, Т. Хачатурова та ін. Водночас, малодослідженими залишаються питання міжнародних порівнянь України та країн світу за показником продуктивності праці, співвідношення рівня продуктивності праці та заробітної плати, а також факторів, які впливають на цю пропорцію.

Метою дослідження є аналіз міжнародних порівнянь України та країн світу за показником продуктивності праці, дослідження взаємозв'язку оплати та продуктивності праці, обґрунтування засад її подальшого зростання.

В останні роки в Україні посилилась увага до показника продуктивності праці з боку державних органів влади. Зокрема, Міністерством економіки України 26 грудня 2008 року було затверджено Тимчасові методичні рекомендації розрахунку продуктивності праці в економіці та за видами економічної діяльності [3]. Відповідно до затверджених рекомендацій продуктивність праці розраховується на національному рівні, за видами економічної діяльності та для міжнародних порівнянь.

За статистикою Міжнародної Організації Праці продуктивність праці у світі в цілому та за певними регіонами характеризувалась такими тенденціями: розвинені економіки та країни ЄС перевищували світовий показник продуктивності праці в 3,4 рази; Центральна та Східна Європа, а також країни СНД – в 1,1 рази; країни Близького Сходу – 1,6 рази [4].

За іншим джерелом порівняння Україна в 2008 р. за показником продуктивності праці, розрахованим як відношення ВВП в цінах за ПКС до однієї зайнятої особи, відставала від розвинених країн у 2,2-5,9 разів; від країн з перехідною економікою у 1,7-2,5 разів (табл. 1; складено автором за [2]).

Таблиця 1

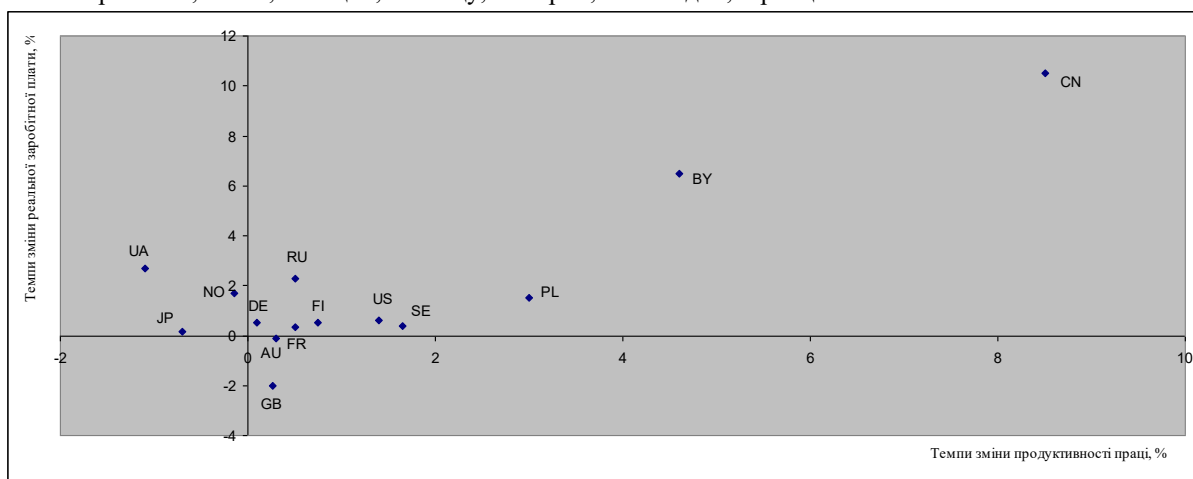
Продуктивність праці в Україні та інших країнах (US\$, в постійних цінах 1990 р.)

Країни	Роки				
	1990	1995	2000	2007	2008
Україна	12,104	6,157	6,661	10,883	11,134

Австрія	36,542	38,457	44,305	48,118	48,121
Фінляндія	33,899	39,411	44,587	50,838	50,560
Франція	44,897	47,902	51,311	54,931	55,052
Норвегія	38,044	44,368	48,579	52,27	51,736
Польща	11,519	14,540	19,324	24,373	24,553
Швеція	33,126	37,929	42,911	49,548	48,987
Китай	2,562	3,941	4,660	9,574	10,378
Російська Федерація	15,281	10,761	11,991	17,85	18,702
Білорусь	14,248	10,842	14,63	25,168	27,547
Великобританія	35,069	39,996	44,657	50,989	51,697
США	47,907	51,455	57,909	63,783	65,480
Японія	37,144	38,765	40,771	45,687	45,587

Продуктивність праці як найважливіший показник конкурентоспроможності економіки безпосередньо пов'язана із заробітною платою, яка дозволяє оцінювати соціальні стандарти всіх верств населення.

За період 2008-2011 рр. (рис. 1; складено автором за [1]) в більшості країн світу відзначалася позитивна динаміка продуктивності праці. У багатьох з цих країн спостерігалось також помірне зростання реальної заробітної плати. Проте, лише в окремих країнах темпи зростання продуктивності праці переважали над темпами зростання заробітної плати. До цих країн можна віднести лише Великобританію, США, Швецію, Польщу, Австрію, Фінляндію, Францію.



CN – Китай; PL – Польща; UA – Україна; RU – Російська Федерація; BY – Білорусь; AU – Австрія; FI – Фінляндія; FR – Франція; DE – Німеччина; NO – Норвегія; SE – Швеція; GB – Великобританія; JP – Японія; US – США

Рис. 1. Темпи зміни продуктивності праці та заробітної плати в Україні та інших країнах у 2008–2011 рр.

Жодна з країн з перехідною економікою не характеризується позитивними макроекономічними пропорціями. Окрім того, Україна за період 2008-2011 рр. засвідчила від'ємні темпи зміни продуктивності праці.

Підвищення продуктивності економічної системи в цілому та продуктивності праці, зокрема, є одним з головних джерел зростання рівня задоволення потреб, підвищення добробуту населення та розвитку суспільства.

Для ефективного досягнення цілей і вирішення завдань щодо підвищення продуктивності праці на рівні окремого підприємства та країни в цілому потрібно застосовувати комплексний підхід, який може бути реалізований на основі принципів програмно-цільового підходу. Серед напрямків таких заходів можна виділити підтримку та стимулювання підприємств у реалізації програм з підвищення продуктивності праці, моніторинг зовнішніх факторів впливу на продуктивність праці господарюючих суб'єктів, системні заходи щодо розвитку пріоритетних галузей економіки.

Продуктивність забезпечує конкурентоспроможність економіки країни, регіону або окремого підприємства, впливає на створюваний продукт і добробут населення. Підвищення продуктивності праці та виробництва в цілому сприяє зростанню доходів працівників, узгодженню поточної виробничої діяльності із стратегічними пріоритетами, реалізації критеріїв продуктивного господарювання, забезпеченню конкурентних позицій підприємства.

#### Література



1. Доклад «Зароботна плата в мире в 2012-2013 гг.»: Зароботная плата и справедливый рост / ГТПДТ и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. - Москва : МОТ, 2013. - 112 с.
2. Офіційний сайт Міжнародної Організації Праці. Ключові показники ринку праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kilm.ilo.org/KILMnetBeta/default2.asp>
3. Тимчасові методичні рекомендації розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності [Електронний ресурс] : затв. Наказом Міністерства економіки України від 26 груд. 2008 р., № 916. - Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0916665-08>.
4. Global employment trends : May 2009 update / International Labour Office. – Geneva : ILO, 2009. — С.15.

Чумаченко О.С., к.т.н., доц., Сисоліна Н.П. к.е.н., доц.  
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ШВЕЙНОГО ВИРОБНИЦТВА УКРАЇНИ

Виробництво товарів народного споживання – важлива складова частина економіки країни, яка повинна сприяти стабілізації загальноукраїнського споживчого ринку. Легка промисловість – важлива галузь, яка спеціалізується на випуску непродовольчих товарів, забезпечує населення взуттям, одягом, трикотажними виробами, тканинами, іншими предметами народного споживання. Коли економіка країни орієнтована на соціальні потреби, саме цій галузі належить провідна роль у підвищенні рівня життя населення. Проте, за даними статистики на 2012 р. в загальній структурі виробництва України частка легкої промисловості мізерна і продовжує знижуватися [1], хоча ще 10 років тому вона складала близько 50% від всього випуску непродовольчих товарів народного споживання. Такі процеси відбуваються в усіх підгалузях, і, зокрема, в швейній промисловості, обсяги виробництва якої, очевидно (табл. 1), не забезпечують вітчизняних споживачів: на особу в рік випускається менше одиниці товару по таких видах одягу, який користується попитом: піджак купують 1-2 рази на рік, сукня, сорочка чоловіча, блуза (4-5 разів на рік), брюки і спідниця (1-2 рази на рік), 1 раз на 3 роки купують пальта, плащі.

Така ситуація склалася після проведеної в середині 90-х років лібералізації імпорту, коли до України почала надходити великими кількостями швейна продукція з Китаю, Туреччини, Польщі. Більшість підприємств працюють на низькоякісній сировині, оскільки не можуть дозволити собі імпортувати сировину з інших країн: скорочено постачання сировини з середньоазійських країн. Низький рівень культури і технології виробництва (майже 40% устаткування галузі застаріло). Величезне відставання від провідних країн-виробників: продукція галузі не витримує конкуренції з імпортними швейними виробами, які затмили вітчизняного виробника. Від цього страждає економіка України в цілому. Підприємства, що в минулому мали світове значення зараз скоротили обсяг виробництва або оголошені банкрутами. Працівники втратили робочі місця.

Таблиця 1

Виробництво продукції легкої промисловості України

Продукція	2005	2008	2009	2010	2011	2012
Вироби панчішно-шкарпеткові трикотаж., млн. пар	55,5	61,7	59,5	76,8	90,0	83,0
Светри, джемperi, млн. шт.	5,0	2,3	1,5	1,7	1,6	1,5
Одяг верхній трикотажний, млн.шт.	4,5	4,4	3,1	5,4	4,9	4,7
Трикотаж спідній, млн. шт.	26,9	22,7	16,8	22,5	28,8	27,6
Пальта, напівпальта, накидки, плащі, куртки та вироби аналогічні чоловічі та хлопчачі, тис. шт.	649	376	399	528	547	470
жіночі та дшчачі, тис.шт.	3346	2512	1783	1997	1912	1688
Костюми чоловічі та хлопчачі, тис.шт.	1608	1000	632	505	593	486
Костюми жіночі та дівчачі, тис.шт.	893	496	318	401	325	300

Незважаючи на теперішню складну ситуацію, швейна промисловість – дуже перспективна галузь. Так, економічна криза не заважає корпорації Inditex (Іспанія), світовому лідеру виробництва одягу, впродовж останніх 30 років постійно збільшувати обсяги виробництва і доходи. Основні сфери діяльності корпорації: розробка дизайну, виготовлення і продаж одягу, нижньої білизни, взуття, аксесуарів, текстиля і предметів декору для будинку.

Секрет успіху і стратегія корпорації відповідають основним принципам системи організації виробництва: удосконалено виробництво і продаж одягу для мас-маркета, зроблено його більш модним. Жорсткий контроль усіх ланок виробництва і продажу для досягнення високої швидкості в розробці нової продукції: два тижні проходить від моменту, коли дизайнер виконує ескіз одягу, до моменту, коли готова річ є на полицях магазинів. Ретельне вдосконалення виробництва і закупівель щоб зберігати витрати на низькому рівні. Стартова ланка – відвідувачі магазинів. Менеджери щодня відстежують «гарячі» позиції попиту: перекладають популярний товар на видне місце, відстежують модні тренди, слухають відгуки і побажання, двічі в тиждень направляють пропозиції і замовлення трьом сотням дизайнерів, які негайно розробляють новий модний продукт. Ризик не продати товар мінімальний:

компанія пропонує споживачам те, що вимагають вони самі. Це дозволяє мати бюджет на рекламу – три десятих відсотка виручки.

Перспективи розвитку швейної промисловості України пов'язані з налагодженням економічних зв'язків, відновленням сировинної бази, подоланням технологічної відсталості галузі. Основні заходи, що доцільно реалізувати для повернення галузі втрачених позицій:

- впровадження системи оподаткування, яка б стимулювала збільшення обсягів випуску конкурентоспроможних товарів (оновлення і розширення асортиментного набору, випуск товарів для різних верств населення, різноманітного за призначенням (побут, робота, відпочинок) із внесенням національного колориту; підвищення якості, зменшення ціни, модернізація виробництва, технічне переоснащення, впровадження нових технологій виробництва);

- митно-тарифне регулювання системи захисту вітчизняного товаровиробника; проведення заходів щодо захисту внутрішнього ринку і виробників;

- сприяння створенню спільних підприємств та об'єднань, стимулювання розвитку малих підприємств по виробництву одягу; поліпшення умов праці на швейних підприємствах; пільгове кредитування підприємств для купівлі сировини, стимулювання розвитку власної сировинної бази;

- контроль використання оборотних коштів за відповідними показниками; систематичне спостереження за використанням оборотних коштів і фіксація параметрів їх стану; визначення відхилень фактичних показників від запланованих і встановлення причин їх виникнення;

- створення ефективних маркетингових служб, проведення маркетингових досліджень і розробка оптимальної товарної, цінової, збутової і комунікаційної політики; аналітично-прогнозне вивчення особливостей, тенденцій розвитку товарного ринку; виробництво і постачання на внутрішній ринок товарів, що не поступаються за якістю товарам, які Україна експортує;

- стимулювання розвитку фірмових магазинів вітчизняних виробників, фірмових відділів в універмагах, будинках торгівлі, спеціалізованих магазинах; розміщення їх на центральних вулицях міст, рекламувати, створювати позитивний імідж товаровиробника і продукції; проведення спеціалізованих виставок-продажу, ярмарок.

#### Література

1. Україна у цифрах 2012. Статистичний збірник / За редакц. О.Г. Осауленка. – Київ 2013. – 249 с.

Шергелашвили Е.В., аспирант

Донецкий национальный технический университет, г. Донецк, Украина

### ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ

Практика зарубежных стран показывает, что инновации и новые технологии являются основной движущей силой экономического роста. В Украине вопросам инновационного процесса уделено немалое внимание со стороны таких авторов как А. Гейц, А. Мазур, М. Шрамко, А. Гальчинский, С. Илlyшенко, Ю. Ширнулина и др. В Украине разработаны официальные документы [1], направленные на формирование инновационной системы Украины, однако результаты их реализации частично или полностью отсутствуют. Как показывает практика, в Украине отсутствуют многие предпосылки стимулирующие потребность хозяйственных субъектов в инновациях, инвестициях в научные разработки с целью их дальнейшего внедрения.

Как на микроуровне (инновационные стратегии предприятий), так и макроуровне (государственные программы инновационного развития страны), существуют одни и те же проблемы, к которым относятся:

- нечеткие критерии инноваций;
- недостаточное инвестирование стратегически важных отраслей экономики;
- отсутствие мотивационной составляющей у бизнеса на осуществление НИР;
- плохо выполняемая система дотаций и льгот на осуществление научных разработок и их последующее внедрение;
- слабая поддержка государственного аппарата инновационных программ и стратегий;
- наличие инновационного потенциала;
- отсутствие доказательств нарушения исключительных прав собственности;
- организация инновационной деятельности как имитация этого процесса;
- несовершенное законодательство, сопровождающее процесс разработки и получение экономического вознаграждения от полученных результатов НИР;
- баланс спецификации прав собственности с принципом справедливости;
- отсутствие действенного страхования инновационной деятельности;
- наличие неэффективного менеджмента на всех уровнях управления;
- постоянная мутация структур контроля;

- большая часть коррупционного влияния во всех сферах и этапах деятельности любого предприятия.

Исходя из вышеприведенного можно заключить, что отсутствие сколь-нибудь существенного инновационного развития объясняется слабостью внутренней институциональной среды для инновационного развития как на микро-, так и макроуровне, недостаточной эффективностью институциональных механизмов, регулирующих взаимодействие всех элементов инновационной сферы.

Согласно международным индикаторам, в частности, Глобальному индексу конкурентоспособности, по развитию институтов Украина занимает невысокое место (134-е место рейтинга по защите прав на интеллектуальную собственность, практически тоже самое можно сказать и в отношении прав собственности и на объекты не интеллектуальной собственности, 132 место по эффективности государственного управления и 135 место по обременительным законам) [2].

Чаще всего в рекомендациях по совершенствованию и развитию институциональной системы инновационного развития понимают очень узко [3], [4], [5], сводя её к институциональной системе инновационной сферы, что, безусловно, имеет важное, но на наш взгляд не определяющее значение. На наш взгляд, определяющее значение для экономического развития и в частности становления инновационной модели экономического развития имеет собственность в различных её аспектах. В литературе чаще всего речь идет о правах собственности, их защите и упускают из виду иные институты, которые непосредственно не входят в структуру института собственности, но которые также конституируют экономические отношения по производству того, что присваивается и по поводу чего собственно существует собственность как определенное право или как пучок прав. Иначе говоря, институты присвоения не должны сводиться только к институту собственности. В этой связи, чрезвычайное значение приобретают институты распределения, т.е. законодательные нормы распределения результатов производства в широком его смысле. Ориентиром по формированию данных институтов может служить практика стран Запада и в частности доля заработной платы в стоимости произведенного продукта и уровень дифференциации доходов. Понятно, что это выход на данные ориентиры - не одномоментная акция. Должна быть создана программа с разбивкой по годам, чтобы субъекты хозяйствования видели перспективу развития институциональной системы присвоения. Конечно, имеет значение и институты иных отношений, но без должной институционализации отношений распределения нет каких-либо перспектив перехода к инновационной модели развития. Если Украина сказала «А» (позаимствовала западный институт собственности), то она должна сказать и «В» (позаимствовать и иные институты присвоения). Всё работает только в системе.

#### Литература

1. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів / Комітет з питань науки і освіти. – Режим доступу: [http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art\\_id=47920&cat\\_id=46017#\\_Toc231016324](http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=47920&cat_id=46017#_Toc231016324)
2. Business Environment: Ukraine. Country Briefing / Euromonitor International from national statistics. – Режим доступу: <http://researchmonitor.euromonitor.com>
3. Edquist C. Systems of Innovation: Perspectives and Challenges. / Fagerberg J., Mowery D., Nelson R. R. The Oxford Handbook of Innovation. - Oxford, Oxford University Press, 2005. - pp. 181-208.
4. Nelson R. National innovation systems: A comparative analysis. / R. Nelson. - N.Y., Oxford: Oxford Univ. Press, 1993. - 560p.
5. Lundvall B.A. National Systems of Innovation: Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning. /B.A. Lundvall. - London: Printer Publishers, 1992. - 342p.

Шило К.М., к.е.н.

Бердянський університет менеджменту і бізнесу, м. Бердянськ, Україна

### ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

В країні, де ринкові відносини активно розвиваються, включаються механізми, що визначають забезпечення системного підходу до реалізації концепції соціального розвитку шляхом формування конкурентоздатної робочої сили як передумови зростання її вартості, мотивації до високопродуктивної праці та зростання життєвого рівня. Оцінка сучасного організаційно-економічного механізму забезпечення конкурентоздатного трудового потенціалу показує, що він не несе в собі майже ніяких ознак і важелів щодо забезпечення конкурентоздатності. Досягнення продуктивного використання трудового потенціалу України як фундаменту і водночас чи не найважливішого показника соціальної орієнтованості сучасного ринкового господарства, є можливим за умови удосконалення існуючої моделі державного регулювання використання трудового потенціалу. Це вимагає чіткого формулювання стратегічних завдань та забезпечення їх вирішення на загальнодержавному рівні.

Оцінка сучасних організаційних засад забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу вказує на відсутність ознак і важелів щодо її забезпечення, оскільки вони є продовженням монопольного принципу держави за радянських часів з деякими незначними змінами. Коли не існувало ринків факторів виробництва, зокрема ринків капіталу і робочої сили, відсутня була міжгалузєва конкуренція капіталу та його переливання в інші галузі, існувала дешева робоча сила та її низька мобільність. Тобто існуючі умови не потребували формування конкурентоспроможності робочої сили, що зумовлювалося

наявністю централізованого планово-адміністративного управління та відсутністю ринку праці як відокремленої складової економічної системи.

Розглядаючи напрями реалізації функцій держави в даній сфері, враховуючи, що основним завданням держави є формування конкурентоздатного трудового потенціалу країни, який би характеризувався приростом населення, збільшенням економічно активної його частини (що означає збільшення валового національного продукту та зменшення економічно активної складової, яка перебуває на утриманні за рахунок бюджету й становить лише видаткову його частину), зростанням добробуту населення, якості його життя, а також покращення таких якісних характеристик, як здоров'я, середній строк життя, освіченість, кваліфікація тощо, необхідно згадати наступні: демографічна політика, політика в галузі освіти, політика зайнятості, політика праці, політика заробітної плати та соціальна політика, пов'язана в першу чергу з покращенням умов праці і добробуту. Охороною здоров'я, розвитком культури і мистецтва тощо.

Важливе значення для підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу відіграє інфраструктурне забезпечення, тобто інститути, що прямо чи опосередковано впливають на ті складові сфери соціально-трудових відносин, які визначають якісні параметри трудового потенціалу, трудовий менталітет, а також умови залучення населення до праці.

Підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу вимагає першочергового визначення стратегічних цілей, на досягнення яких повинна орієнтуватися політика місцевих органів влади у цій сфері. Пріоритетними напрямками досягнення стратегічних цілей доцільно визначити: підвищення рівня економічної активності працездатного населення; забезпечення зростання якості освіти за рахунок посилення її прикладної функції; стимулювання внутрішньої трудової мобільності носіїв трудового потенціалу, передусім – професійної; активізацію самостійної зайнятості населення та створення умов для розширення можливостей розвитку альтернативних форм зайнятості та нових сфер прикладання праці; стимулювання розвитку малого бізнесу.

Інноваційна політика формування трудового потенціалу передбачає застосування комплексу важелів впливу на його конкурентоспроможність (табл. 1).

Таблиця 1

Характеристика важелів впливу на конкурентоспроможність трудового потенціалу

Важелі (засоби) впливу	Характеристика
Організаційні	-формування соціальної програм підвищення якості трудового потенціалу, які окреслювали б стратегічні цілі та напрями у сфері управління конкурентоспроможністю людських ресурсів; -формування та розвиток інституційного забезпечення механізму підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу, найважливішими компонентами якого є мережа освітніх закладів, державна служба зайнятості та її структурні підрозділи, профорієнтаційні заклади, інфраструктура підтримки малого бізнесу, інноваційні фонди тощо; -розподіл завдань та функцій між інституціями, що обслуговують процеси підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу, координацію їх діяльності.
Економічні	-підвищення ефективності інвестицій у конкурентоспроможність трудового потенціалу, насамперед, капіталовкладень в освіту, а також у розвиток професійної трудової мобільності населення; -фінансова підтримка підприємницької та інноваційної активності населення, яка є одним з ключових чинників конкурентоспроможності трудового потенціалу; -податкове стимулювання господарської діяльності суб'єктів малого бізнесу; -формування конкурентного середовища на ринку праці, підвищення попиту на висококваліфіковану працю, а також рівня її оплати шляхом розвитку високотехнологічних виробництв та наукомістких галузей господарства, що стимулювало б населення до безперервного підвищення своїх освітньо-кваліфікаційних характеристик.
Соціальні	-культурно-просвітницькі заходи, спрямовані на утвердження цивілізованих відносин та культури економічного мислення в суспільстві; - підвищення престижності інтелектуальної праці та окреслення ролі високо освіченого спеціаліста у системі сучасних ринкових відносин.
Мотиваційні	-розвиток ціннісних орієнтирів та психологічних установок населення, які активізували б потребу індивідів у підвищенні власної економічної активності; -формування відповідного трудового менталітету населення та розуміння важливості власної участі у суспільному виробництві; активізація нематеріальних мотивів до праці, таких як потреба в саморозвитку та самореалізації, бажання належати до певних соціальних груп, досягнути високого професійного рівня тощо.

Визначені важелі підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу перебувають у тісному взаємозв'язку. Застосування організаційних важелів формує відповідне інституційне середовище, в якому відбувається розвиток тих складових соціально-трудового потенціалу, які визначають рівень його конкурентоспроможності (тобто економічної активності, мотивації до праці, здатності до підприємництва, освіченості тощо) та стратегічні цілі, напрями розвитку трудового потенціалу, створюють організаційно-правові передумови для використання економічних важелів. Соціальні та мотиваційні важелі підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу значною мірою залежать від ефективності застосування організаційних та економічних важелів, оскільки високий рівень мотивації до праці, прагнення до саморозвитку та підвищення власного професійного рівня досягається у разі дієвості та результативності інвестицій у людський потенціал.

Організаційні засади підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу представлено на рис. 1.

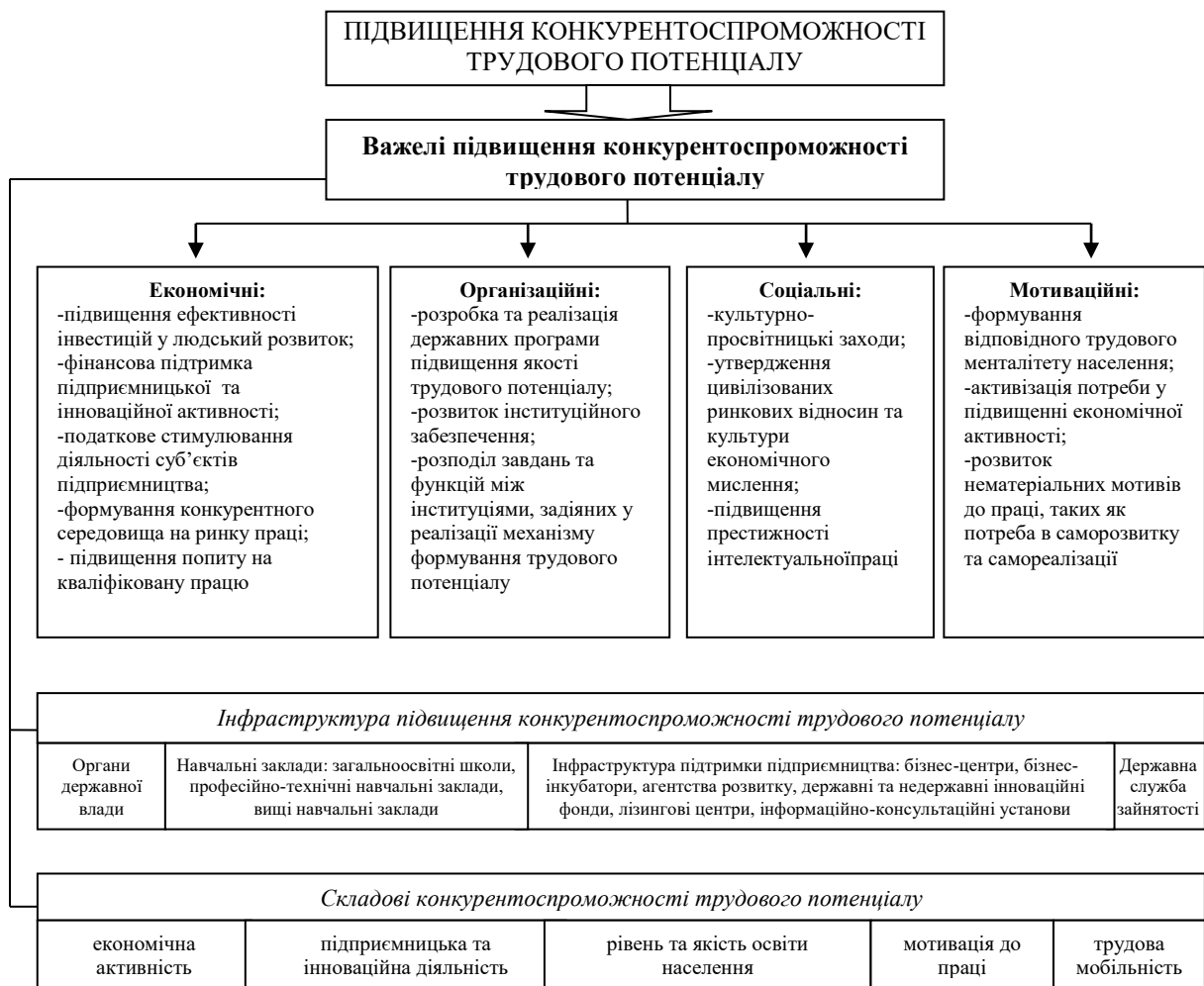


Рис. 1. Організаційні засади підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу

Таким чином, використання людського потенціалу та трудового потенціалу як його найважливішої складової, вимагає застосування принципово нових підходів до його розвитку, орієнтацію на довготермінову перспективу соціального та економічного розвитку. Метою підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу можна вважати забезпечення довготермінових конкурентних переваг завдяки активізації зайнятості населення в найбільш пріоритетних, тобто таких, що мають стратегічне значення галузях господарства, та створенні умов для всебічного розвитку людського потенціалу.

Шлапакова Е. Г.  
УО «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины»,  
г. Гомель, Республика Беларусь

## СИНТЕТИЧЕСКАЯ СЕКЬЮРИТИЗАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ КРЕДИТНЫМ РИСКОМ

Кредитный риск – это риск возникновения у банков убытков вследствие неисполнения, несвоевременного либо неполного исполнения должником финансовых обязательств перед банком в соответствии с условиями договора. Кредитные операции коммерческих банков являются одним из важнейших видов банковской деятельности. Кредитный портфель банков составляет в среднем 50-70% активов. Следовательно, кредитный риск в структуре банковского риска оказывает определяющее влияние на результаты деятельности банков. Все методы управления кредитными рисками коммерческих банков можно условно разделить на традиционные и инновационные. Традиционными методами являются лимитирование, диверсификация и концентрация, резервирование, страхование и внесение обеспечения по кредиту. Инновационными методами управления кредитным риском коммерческих банков являются использование кредитных ковенантов, секьюритизация и хеджирование.

Рассмотрим более подробно метод синтетической секьюритизации, так как он является наиболее перспективным и эффективным.

Базельский комитет по надзору рассматривает синтетическую секьюритизацию «как инструмент управления кредитными рисками» и считает, что это «структурированные сделки, в которых банки используют кредитные деривативы для того, чтобы передать кредитный риск определенного пула активов третьим лицам, в том числе страховым компаниям, другим банкам и нерегулируемым лицам» [1, с.36]. Синтетическая секьюритизация воспроизводит свойства секьюритизации в части передачи кредитного риска, но при этом без передачи активов с баланса банка-оригинатора. Инструментами, позволяющими отделить кредитный риск от секьюритизируемого актива в рамках синтетической секьюритизации, являются кредитные деривативы, которые представляет собой инструмент расчета, с помощью которого продавец защиты осуществляет платеж покупателю защиты в случае наступления рискованного события. В структуре сделки по синтетической секьюритизации как правило, используются такие кредитные деривативы как: кредитная нота, кредитный дефолтный своп, своп на полную доходность и другие [2, с.95]

Можно обозначить экономические выгоды, получаемые банками при заключении сделок синтетической секьюритизации. Во-первых, так как секьюритизируемые активы остаются на балансе банка-оригинатора, синтетическая структура сделки позволяет обойти проблемы, связанные с передачей пула активов с баланса, в результате чего упрощается и удешевляется процесс передачи кредитного риска. Во-вторых, используя синтетическую структуру секьюритизации активов, сумма, которая может быть финансирована, превышает аналогичную сумму при традиционной секьюритизации, так как фондирование происходит частично. Используя кредитные дефолтные свопы, покупатель защиты получает преимущества рынка капиталов и частных инвесторов для целей защиты портфеля активов. В-третьих, в отличие от традиционной секьюритизации, синтетическая структура сделки позволяет секьюритизировать активы различного класса и вида. И, в-четвертых, так как активы остаются на балансе банка-оригинатора, пакет документации, регламентирующий сделку секьюритизации, более прост [3, с.102].

В то же время существует и ряд недостатков данной структуры, к которым можно отнести отсутствие влияния на баланс банка-оригинатора, необходимость рассматривать и принимать риск контрагента, отсутствие улучшения коэффициента соотношения задолженности и капитала [1, с.37].

Несмотря на ряд недостатков, преимущества синтетической секьюритизации для белорусских банков очевидны: они открывают новые горизонты деятельности банка как с позиций самого банка, управляющего кредитными рисками, так и со стороны его клиента, заинтересованного в снижении стоимости используемых кредитных средств, поддержании их притока на уровне соответствующем текущим целям и задачам.

#### Литература

1. Туктаров Ю. Синтетическая секьюритизация / Ю. Туктаров // Рынок ценных бумаг. – 2011. – № 11. – С. 36-40.
2. Дубовик В.В. Синтетическая секьюритизация: структура сделки, ее виды и недостатки/ В. В. Дубовик // Сибирская финансовая школа. – 2009. – № 4. – С. 73-78.
3. Рожков А.В. Синтетическая секьюритизация и ее различные проявления/ А. В. Рожков // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2010. – № 10. – С. 100-105.

Шурпа С.Я., аспірант  
ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»,  
м. Івано-Франківськ, Україна

### НАПРЯМИ ДИВЕРСИФІКАЦІЇ ДЖЕРЕЛ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА РІЗНИХ РІВНЯХ

Численні теоретичні та емпіричні дослідження доводять, що сприятливе макроекономічне середовище – необхідна, але недостатня умова для раціонального формування, розвитку та використання людського капіталу. На сучасному етапі виникає потреба активізації напрямів державного стимулювання формування людського капіталу.

Погіршення якісних характеристик населення внаслідок прогресуючої кризи зумовлює нагальну необхідність докорінного реформування основних систем в Україні, метою яких є розширення обсягу фінансування галузей. Чинний рівень державного фінансування не забезпечує реальних потреб суспільства.

Як свідчить проведений аналіз, в Україні є потреба виокремлення ряду перспективних напрямів диверсифікації джерел формування людського капіталу. Узагальнено ці напрями подано на рис. 1. Передбачаємо, що на особистісному рівні кожна людина може дбати про необхідність підвищення власного освітнього рівня, здійснювати пошук доступних програм освіти, проходження різного роду медичних обстежень, що, наприклад, ініціюються з рекламною метою різними компаніями, які працюють у сфері краси та здоров'я.

З існуючих моделей фінансової поведінки домашніх господарств – споживчої, заощаджувальної та інвестиційної – перевагу варто віддавати заощаджувальній. Для заощаджувальної моделі фінансової поведінки домогосподарств у стратегії формування людського капіталу характерні організовані та неорганізовані заощадження, отримання кредитів, запозичень. Така модель характеризується максимальною диверсифікацією стратегій та помірною диверсифікацією інструментів, помірною концентрацією активних і пасивних стратегій, переважанням ліквідних активів, а також акцентом на забезпеченні заощаджень від знецінення.



Рис 1. Напрями диверсифікації джерел формування людського капіталу

Серед найважливіших факторів, які впливають на заощаджувальну модель фінансової поведінки населення, варто виокремити соціально-економічні фактори (наявність необхідних ресурсів для формування заощаджень) та ціннісні орієнтації (майбутні доходи на різні види заощаджень є для людини винагородою за виявлену нею стриманість у теперішньому споживанні).

Для інвестиційної моделі фінансової поведінки домашніх господарств характерні майнова (у ліквідній формі) стратегія, стратегія формування людського капіталу, а також стратегії організованих і неорганізованих заощаджень, цінних паперів та страхова стратегія. Відтак саме у поєднанні цих двох

стратегій фінансової поведінки домогосподарств, на нашу думку, перспектива їх подальшої активної інвестиційної політики щодо формування активів власного капіталу.

На рівні підприємств важливими напрямками є формування системи корпоративного навчання та використання здоров'язберігаючих технологій, однією з яких є медичне корпоративне страхування. Зокрема, необхідно запровадити й активно виконувати програми регулярних профілактичних оглядів та корпоративні програми щодо пропаганди здорового способу життя.

На регіональному та загальнодержавному рівні у напрямі диверсифікації джерел формування людського капіталу варто виокремити співпрацю з міжнародними організаціями, фондами; сприяння та розвиток співпраці фінансових установ з навчальними закладами та органами влади з метою забезпечення кредитними ресурсами на отримання освіти (в тому числі шляхом освітніх ваучерів); залучення державних та формування регіональних програм фінансування освітніх програм та галузі охорони здоров'я. Важливо також активізувати впровадження системи обов'язкового медичного страхування, сприяти благодійництву та філантропії в країні.

Таким чином, можна говорити про необхідність нагальних і чітких реформ та усвідомлення необхідності цілеспрямованої політики формування людського капіталу на рівні країни. Інструментом для проведення такої політики є використання світового досвіду інтенсифікації нагромадження людського капіталу для розвитку національної економіки. Тому державне стимулювання розвитку вітчизняного людського капіталу має охоплювати одразу кілька ключових напрямків у галузях реформування системи охорони здоров'я, підвищення якості освітніх послуг, розвитку науки, удосконалення функціонування інституційної бази розвитку людського капіталу, активної державної політики на ринку праці, протидії нелегальній трудовій міграції і «відпливу інтелекту». Окрім того, вітчизняним підприємствам та організаціям необхідно чітко усвідомити зміну дискурсу від «людина є ресурсом» до «людина є партнером», що буде передумовою не лише використання, а й розвитку та формування людського капіталу працівників. Побудова системного партнерства з підприємствами у сфері освіти, науки, охорони здоров'я, культури, громадянського суспільства забезпечить нові шляхи спільного сталого розвитку та формування людського капіталу країни.

Щербина А.М., ст. викл.

Херсонський національний технічний університет, м. Херсон, Україна

## **ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Успішність розвитку туризму визначається багатьма факторами, серед яких одним з найважливіших є висока кваліфікація зайнятих у туризмі, бо саме персонал туристичних фірм має забезпечити високий рівень туристичних послуг та сприяти створенню позитивного іміджу України як туристично розвинутої і привабливої країни, спроможної пропонувати сервіс і відпочинкові послуги на високому рівні.

Ще донедавна освітні послуги з підготовки кадрів для туризму були майже не представлені на освітньому ринку України, а сьогодні в країні налічується вже більше ста навчальних закладів, які пропонують освітні послуги з підготовки фахівців для туристичної індустрії. Для забезпечення належного рівня якості освітніх послуг, особливо в умовах стрімкого розвитку туристичної галузі, необхідно налагодити взаємодію освітніх установ, що готують майбутніх спеціалістів, і туристських підприємств. Дієвим інструментом забезпечення такого взаємозв'язку освітян і бізнесу є створення системи менеджменту якості у вищих навчальних закладах, спрямованої на відповідність освітніх послуг потребам сучасності.

Соціально-економічні зміни в різних галузях економіки нашої держави спричинили істотні зміни у професійній підготовці фахівців різного профілю. Моніторинг ринку праці свідчить про потребу, перш за все, у фахівцях сфери послуг і туризму, які здатні забезпечити конкурентоспроможність продукту послуг і туризму.

На думку соціологів, економістів розвинутих країн світу найважливішими ознаками моделі підготовки такого фахівця є компетентність, що зорієнтована на ефективну професійну працю, самостійність у прийнятті нестандартних управлінських рішень стосовно забезпечення конкурентоспроможності фірми, підприємства, установи.

Протягом останнього десятиліття в розвинених країнах Європи та світу триває дискусія навколо того, як дати людині належні знання, вміння та компетентності для забезпечення її гармонійної взаємодії з технологічним суспільством, що швидко розвивається.

Сучасна державна політика в галузі вищої освіти спрямована на реалізацію основних положень компетентнісного підходу до підготовки фахівців. Досягнення високого рівня компетентності майбутніх менеджерів туристичної сфери залежить від якості їхньої підготовки.



Розглядаючи проблеми модернізації освіти та визначення вимог до випускників вузів, дослідники широко використовують термін «професійна компетентність» – готовність і здатність фахівця приймати ефективні рішення при здійсненні професійної діяльності.

Компетентність завжди виявляється в діяльності. Розуміння професійної підготовки як процесу професійного розвитку та оволодіння досвідом професійної діяльності дозволяє визначити компетентного фахівця як фахівця, котрий спрямований у майбутнє, вміє передбачити зміни, зорієнтований на самоосвіту і самовдосконалення.

Професійна компетентність знаходиться в центрі уваги освітньо-кваліфікаційної характеристики фахівця сфери туризму, яка визначається як сукупність фахових знань, умінь і навичок, опанування спеціальних термінів, розуміння проблеми фахової діяльності, загальної культури спеціаліста, способів його професійного мислення. Адекватне уявлення студента про майбутню професію впливає на його ставлення до навчання. Чим більше він знає про професію, тим більш позитивним є його ставлення до навчання.

Вивчення проблеми професійної компетентності фахівців засвідчує, що компетентність поєднує в собі загальнолюдські, професійно значущі цінності, гнучкість професійного мислення, знання, вміння, здатність до самореалізації.

Розв'язати ці проблеми можна шляхом більш широкого й науково обґрунтованого впровадження компетентнісного підходу у вивчення ефективності професійної діяльності майбутнього менеджера туристичної сфери.

Професійна підготовка фахівців туризму має здійснюватися із застосуванням компетентнісно-діяльнісного підходу, передбачаючи формування професійної, соціально-комунікативної компетентності та компетентності самоуправління.

Причому, застосування компетентнісного підходу у підготовці фахівця сфери послуг і туризму має передбачати створення оптимальних психолого-педагогічних умов щодо формування професійного мислення, спрямованого на:

- адаптацію особистості до сучасних соціально-економічних умов праці;
- формування комунікативності особистості, її здатності до відкритого спілкування, налагодження міжособистісних стосунків;
- формування функціональних професійних знань і умінь;
- оволодіння у професійній діяльності сучасними технологіями особистісного впливу на якість послуг і туристичного продукту.

Зміна вимог до фахівця сфери послуг і туризму в умовах ринкового середовища формує нові цілі і мотиви, зумовлює перебудову структурних елементів підготовки із застосуванням компетентнісного підходу, необхідність формування відповідного рівня компетентності фахівця з дотриманням принципів системності і свідомості щодо формування професійного мислення фахівця. Причому професійна підготовка фахівця сфери послуг і туризму на таких засадах, має передбачати аналіз соціально-економічних потреб та вимог суспільства, урахування особливостей сучасної професійної праці, системну організацію професійно-зорієнтованої проектної діяльності майбутнього фахівця із розв'язанням реальних професійних завдань і проблем.

Юхновська Т.М., м.н.с.

ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», м. Київ, Україна

## **СФЕРА БІОТЕХНОЛОГІЙ: ОСНОВНІ РИСИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ**

Однією з передумов забезпечення конкурентоспроможності економіки є розвиток сучасних високотехнологічних галузей промисловості. Слід зазначити, що методологія визначення високотехнологічної сфери враховує три підходи: 1) базується на даних галузей переробної промисловості; 2) базується на даних промислової продукції; 3) базується на даних компаній [1]. За результатами дослідження встановлено, що біотехнології є сучасним виробництвом з високою ДіР-місткістю, які мають як ряд потенційних переваг, що пов'язані з вирішенням глобальних проблем людства, так і загроз, що потенційно можуть стати на заваді розвитку суспільств.

Розвиток за принципом «внутрішніх інновацій», тобто в межах національного ринку, породжує конкуренцію біологічних наук, що наслідком може мати зменшення ефекту масштабу виробництва та у підсумку – продажів на місцевому ринку. Тому, розвиток співробітництва є шляхом розширення «діалогу» зі світовими ринками. У зв'язку з цим, можна виділити основні сучасні тенденції міжнародного співробітництва: 1) співробітництво носить глобальний характер, що апріорно поєднує більшість країн з можливістю обміну досвідом, знаннями, інформацією; 2) розвиток нових наукових шкіл (міждисциплінарних) та створення нових наукових центрів; 3) за рахунок активізації наукових зв'язків між країнами, збільшується кількість зареєстрованих патентів Європейським патентним бюро, «тріадних» патентів та видачі ліцензій; 4) збільшення іноземного фінансування новітніх розробок; 5) можливості участі у іноземних проектах та програмах.

Необхідність регулювання діяльності, що пов'язана з біотехнологіями в міжнародному масштабі прописана в таких основних документах, як Конвенції про біологічне різноманіття від 5 червня 1992 р., Картахенському протоколі до Конвенції від 29 січня 2000 р., Бонських керівних принципах 2002 р.

За прогнозними даними OECD використання біотехнологій до 2030 р. у промисловості та сільському господарстві буде значно розширене, а ніж в фармацевтиці, та сумарно займатиме 75 % від загальної доданої вартості біотехнологічного сектору [2, с. 17]. Однак, фармацевтика є «довічним бізнесом», що характеризується такими основними тенденціями розвитку: збільшенням старіння населення, зменшенням тривалості життя, підтримкою здоров'я (вплив екологічних факторів). З розвитком науки, техніки та технологій, фармацевтичні препарати, наприклад, генерики (вироблені за допомогою хімічних процесів) замінюються біопрепаратами та біосимілярами (вироблені з використанням живих організмів), що відповідно, актуалізує проблему дослідження використання біотехнологій у фармацевтиці.

Важливим аспектом є те, що співробітництво у фармацевтичній галузі спрямоване на вирішення нагальних, реальних потреб населення, що, по-перше, значно економить час; по-друге, впливає на якість та асортимент продукції, її безпеку для здоров'я; по-третє, збагачує обмін досвідом.

В науковій літературі існує думка, що зміст біотехнологічно-фармацевтичного співробітництва визначають суб'єкти, які володіють наступними характеристиками: 1) місце локації; 2) участь у розробці нових знань; 3) спеціалізація [3, с. 487]. Також розрізняють три види біотехнологічних фірм: 1) фірми, які частково використовують біотехнологічні процеси; 2) фірми, які 75 % своєї продукції виготовляють, використовуючи біотехнології; 3) фірми, які повністю власні НДДКР проводять за допомогою біотехнологій [4, с. 159]. Тому, зважаючи на дані ознаки, в теорії можна виділити наступні основні форми міжнародного співробітництва у фармацевтичній галузі: 1) партнерство в рамках парасолькових проєктів; 2) співробітництво з клієнтами; 3) спільна діяльність з науковими центрами; 4) співробітництво з біологічними та хімічними лабораторіями [5]. Практичним аспектом визначення міжнародного співробітництва виступає розрахунок показника «рівень співробітництва» (Collaboration Rate) [6]. Визначається він за кількістю підписаних угод про співпрацю протягом певного періоду часу, наприклад 5 років.

Узагальнюючи, сутність міжнародного співробітництва у фармацевтичній та біотехнологічній сфері, можна класифікувати його за такими ознаками: 1) за формами прояву – кооперація, спеціалізація; 2) за видами договорів – двостороннє, багатостороннє; 3) за видами прояву – науково-дослідне (спільні НДДКР), навчально-освітнє; презентаційне (конференції, круглі столи тощо); за просторовою ознакою – Південь-Південь (між країнами, що розвиваються), Північ-Південь (між розвиненими країнами і країнами, що розвиваються), Захід-Схід (між розвиненими країнами) та глобальне (між будь-якими країнами).

Таким чином, формування інноваційної економіки потребує використання біотехнологій, як сучасного наукоємного напрямку, що синергетично взаємодіє з традиційними секторами економіки. Однією з причин зростання ролі біотехнологічного сектору є консолідація зусиль на вирішенні глобальних проблем людства. Однак, економічна вигода від використання біотехнологій може мати і негативні ефекти (наприклад, біотероризм). За даними світових аналітичних агентств, використання біотехнологій переважає у фармацевтиці. А для розвитку сфери біотехнологій характерними є інтеграційні тенденції, що охоплюють і міжнародне співробітництво.

#### Література

1. Саліхова О.Б. Високотехнологічні виробництва: від методології оцінки до піднесення в Україні : монографія / О.Б. Саліхова ; НАН України, Ін-т екон. та прогнозів. – К., 2012. – 624 с.
2. Ernst & Young. What Europe has to offer biotechnology companies: Unraveling the tax, financial and regulatory framework / Ernst & Young, 2012. – p. 98.
3. McKelvey M. Does co-location matter for formal knowledge collaboration in the Swedish biotechnology-pharmaceutical sector? / M. McKelvey, H. Alm, M. Riccaboni // Research policy : policy and management studies of science, technology and innovation. – Amsterdam [u.a.] : Elsevier. – 2003. – Vol. 32., Issue 3. – P.483-501.
4. OECD. Science, Technology and Industry Scoreboard / OECD, 2013. – p. 277.
5. Gwynne P. Laboratory technology trends: Global Biotechnology / Peter Gwynne, Gary Heebner // Science. – 2002. – 31 May.
6. Gottinger H.-W. Strategic alliances in global biotech pharma industries / Hans-Werner Gottinger, Celia L. Umali // The open business journal. – 2008. – Vol. 1. – P. 10-24.

Янішевська А.В.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### РЕЙТИНГОВА ОЦІНКА СТАНУ РІВНЯ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ У РАЙОННОМУ РОЗРІЗІ КІРОВОГРАДСЬКОГО РЕГІОНУ

Світова економічна криза мала значний вплив на стан зайнятості молоді як в цілому в Україні, так і зокрема на рівні регіонів. Тому, в системі комплексного аналізу соціально-економічного розвитку Кіровоградського регіону, а саме аналізу молодіжної зайнятості в регіоні важливо дослідження інформації в районному розрізі. Для того, щоб визначити соціально-економічний потенціал регіону, оцінити стан зайнятості молоді в регіоні доцільно здійснити рейтингову оцінку районів області.

Дослідженню молодіжної проблематики приділяють увагу багато вітчизняних та зарубіжних учених, таких як Д.Л.Богиня, О.А.Грішнова, А.М.Колот, Е.М.Лібанова, М.С. Мутяк, В.В.Онієнко, В.О.Покришук, Г.О. Радіонова, Ю.М.Щотова та ін.

За результатами проведеної нами рейтингової оцінки стану рівня зайнятості молоді у районному розрізі Кіровоградського регіону на основі дослідження трьох основних компонент: демографічної, компоненти, що включає характеристики ринку праці та сфери зайнятості населення, зокрема молоді та соціально-економічної компоненти. Значення складових рейтингової оцінки у Кіровоградській області (розраховані станом на 2012 рік на основі даних офіційних статистичних джерел [1, 2, 3, 4]) характеризуються наведеними нижче результатами.

Індекси демографічної компоненти стану рівня зайнятості молоді у розрізі районів Кіровоградської області коливаються від 0,0912 (Олександрівський район.) до 0,8817 (м. Кіровоград) (рис. 1.). Причому, чим вищий рівень розвитку стосовно кожної компоненти, тим далі від нуля відхиляється значення індексу.

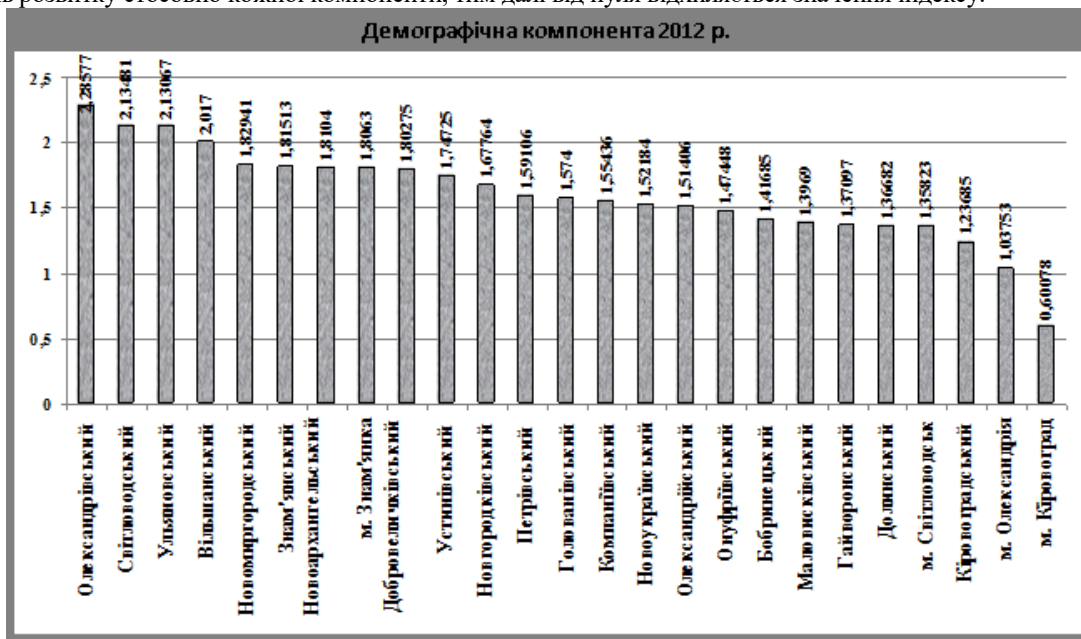


Рис. 1. Значення індексів демографічної компоненти за станом рівня зайнятості молоді у розрізі районів Кіровоградської області у 2012 р.

Значення індексів компоненти, яка характеризує стан ринку праці та сфери зайнятості молоді коливаються в межах від 0,1468 (Новомиргородський район) до 0,7634 (м.Кіровоград), про що свідчить рис. 2.

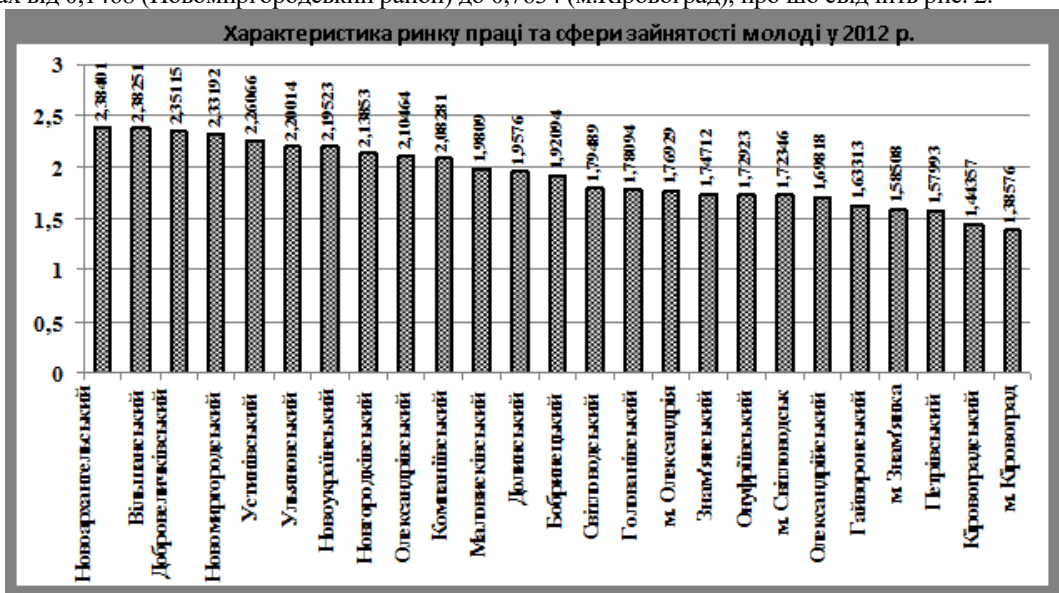


Рис. 2. Значення індексів компоненти, яка характеризує стан ринку праці та сфери зайнятості молоді у розрізі районів Кіровоградської області у 2012 р.

Значення індексів стану соціально-економічної компоненти за районами Кіровоградського регіону коливаються у межах від 2,50337 (Гайворонський район) до 1,10772 (м. Кіровоград) (рис. 3.).

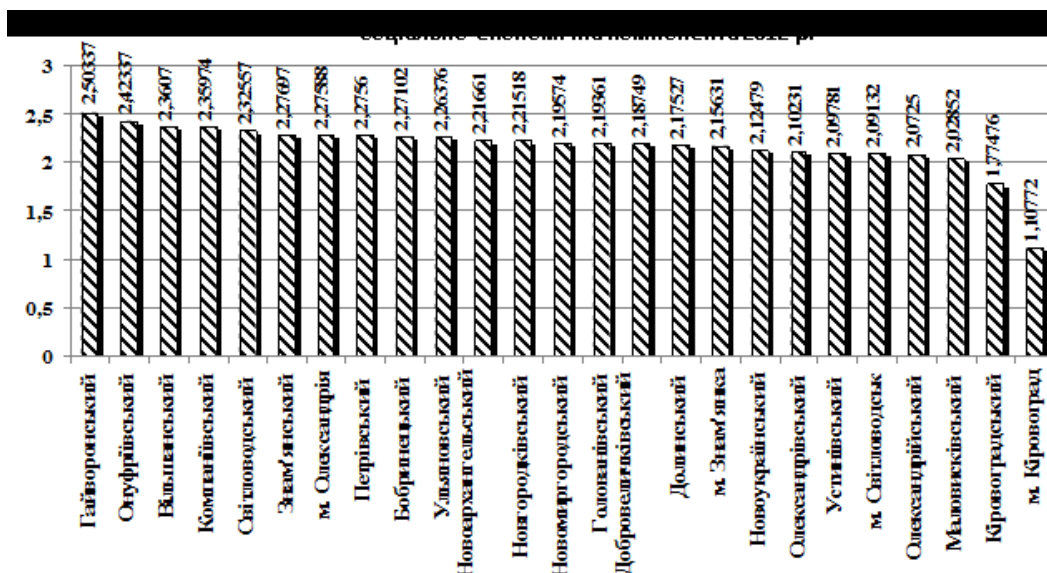


Рис. 3. Значення індексів за станом соціально-економічної компоненти, у розрізі районів Кіровоградської області у 2012 р.

Виходячи дослідження вагомості усіх компонент, отримані значення рейтингування у розрізі районів Кіровоградської області за станом рівня зайнятості молоді характеризуються такими результатами – перше місце належить м. Кіровограду, а останнє – Вільшанському району (рис. 4).

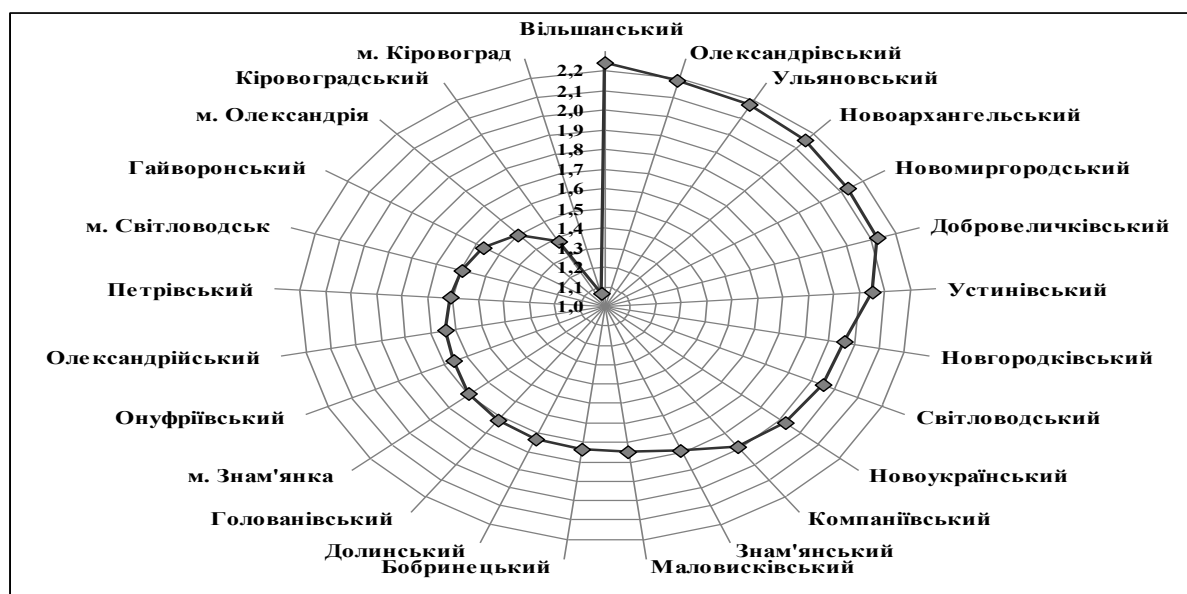


Рис. 4. Ранжування районів Кіровоградської області за станом рівня зайнятості молоді у 2012 році.

Всю сукупність районів Кіровоградського регіону за результатами рейтингової оцінки стану рівня зайнятості молоді умовно розподілимо на п'ять груп. Ширину інтервалу визначимо так: .

I. Райони з найнижчими показниками стану рівня зайнятості молоді (2,177...2,01596): Вільшанський, Олександрівський, Ульяновський, Новоархангельський, Новомиргородський, Добровеличківський, Устинівський райони;

II. Райони з достатньо низькими показниками стану рівня зайнятості молоді (2,01596...1,8549): Новгородківський, Світловодський, Новоукраїнський, Компаніївський райони;

III. Райони з середніми показниками стану рівня зайнятості молоді (1,8549...1,6939): Знам'янський, Маловисківський, Бобринецький, Долинський, Голованівський райони;

IV. Райони з високими показниками стану рівня зайнятості молоді (1,6939...1,5328): м.Знам'янка, Онуфріївський, Олександрійський, Петрівський, м. Світловодськ, Гайворонський райони;

V. Регіони з найвищими показниками стану рівня зайнятості молоді (більше 1,5328...1,3718 та менше): м. Кіровоград, м. Олександрія, та Кіровоградський район.

Отже, проведена рейтингова оцінка стану рівня зайнятості молоді та основних компонент, що входили до неї, дозволяє отримати інформацію про ситуацію, що склалася на молодіжному ринку праці у

районах Кіровоградської області та які чинники здійснюють найбільший вплив на його стан. Таке групування за станом рівня зайнятості молоді дозволяє визначити які райони Кіровоградської області найбільше потребують зосередження усіх оперативних та ефективних заходів та необхідних ресурсів за для сприяння як молодіжній зайнятості, так й інноваційному розвитку регіону в цілому.

#### Література

1. Економічна активність населення Кіровоградської області у 2010 році: Статистичний збірник. / Головне управління статистики у Кіровоградській області. – Кіровоград, 2011. – 105 с.
2. Праця Кіровоградської області 2010: Стат.збірник. / Головне управління статистики у Кіровоградській області. – Кіровоград, 2011. – 360 с.
3. Регіони Кіровоградської області у 2010 році: Стат.збірник. / Головне управління статистики у Кіровоградській області. – Кіровоград, 2011. – 365 с.
4. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2010 рік: Стат.збірник. / Головне управління статистики у Кіровоградській області. – Кіровоград, 2011. – 522 с.

Ясонова М.А., соискатель

Национальная академия природоохраны и курортного строительства, г. Симферополь, Украина

### ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К СТРУКТУРНЫМ КОМПОНЕНТАМ ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА

Современное развитие экономики Крымского региона характеризуется процессом формирования различных межотраслевых комплексов. Туризм, как крупная самостоятельная хозяйственная система не является исключением. Разнообразие видов туризма, процесс активной и тесной взаимосвязи всех сфер социально - экономической жизни в рамках оказания туристических услуг, объединение усилий и ресурсов всех участников рынка, трансформирует туризм в индустрию туризма. Эффективное взаимодействие организаций и предприятий, вовлеченных в туристическую индустрию, является основой создания качественного конкурентоспособного туристического продукта.

Индустрия туризма является одной из наиболее высокодоходных отраслей мирового хозяйства. Об этом свидетельствует тот факт, что на долю туризма приходится около 10-12% мирового валового национального продукта, 7% мировых инвестиций, каждое шестнадцатое рабочее место, 11% мировых потребительских расходов, 5% всех налоговых поступлений, 30-35% мировой торговли услугами [1, с.25].

Индустрия туризма представлена совокупностью предприятий, учреждений и организаций, занимающихся освоением и использованием туристических и других видов ресурсов для создания материально-технической базы по обеспечению производства и реализации туристического продукта [2, с.28]. Формирование и становление в Крыму туристической индустрии как сложного межотраслевого комплекса тесно связано с вопросами научного поиска теоретико-методологической базы самого понятия «индустрии туризма». Отечественные и зарубежные ученые в области экономики, географии, социологии, экологии, менеджмента и других сфер общественной жизни исследуют суть индустрии туризма. В научных кругах продолжается дискуссия относительно компонентов индустрии туризма.

Изучение различных взглядов и подходов позволило нам разработать структуру индустрии туризма с позиции комплексной взаимосвязи организаций прямого и косвенного обслуживания, действующих в рамках туристического рынка (спрос, предложение, товар) с учетом выделения структурных компонент (индустрии гостеприимства и индустрии туристических услуг).

Как показывает схематическое изображение на рис.1 индустрия туризма определяет существование туристического рынка, основным предметом купли - продажи, которого выступает туристический продукт. Туристы выступают в роли покупателей, предъявляющих туристический спрос, оплачивая услуги, таким образом, финансируя индустрию туризма. Организации непосредственного и косвенного обслуживания формируют туристическое предложение. Они приобретают производственные ресурсы (персонал, землю, капитал), комбинируют их в процессе производства туристского продукта и реализуют его, получая доход от продаж.

В общем к организациям непосредственного обслуживания относятся предприятия - организаторы туризма, основной задачей которых является производство туристического продукта. К организациям косвенных услуг относятся предприятия смежных отраслей хозяйства, науки, культуры, системы образования и т.д., которые создают условия для создания туристической услуги. Без взаимодействия двух этих составляющих невозможно создание качественного полноценного туристского продукта. Индустрия туризма представлена и включает в себя функции других индустрий.

Таким образом, теоретические исследования структурных компонент индустрии туризма позволят в перспективе решать практические задачи в области развития туризма в Крымском регионе.

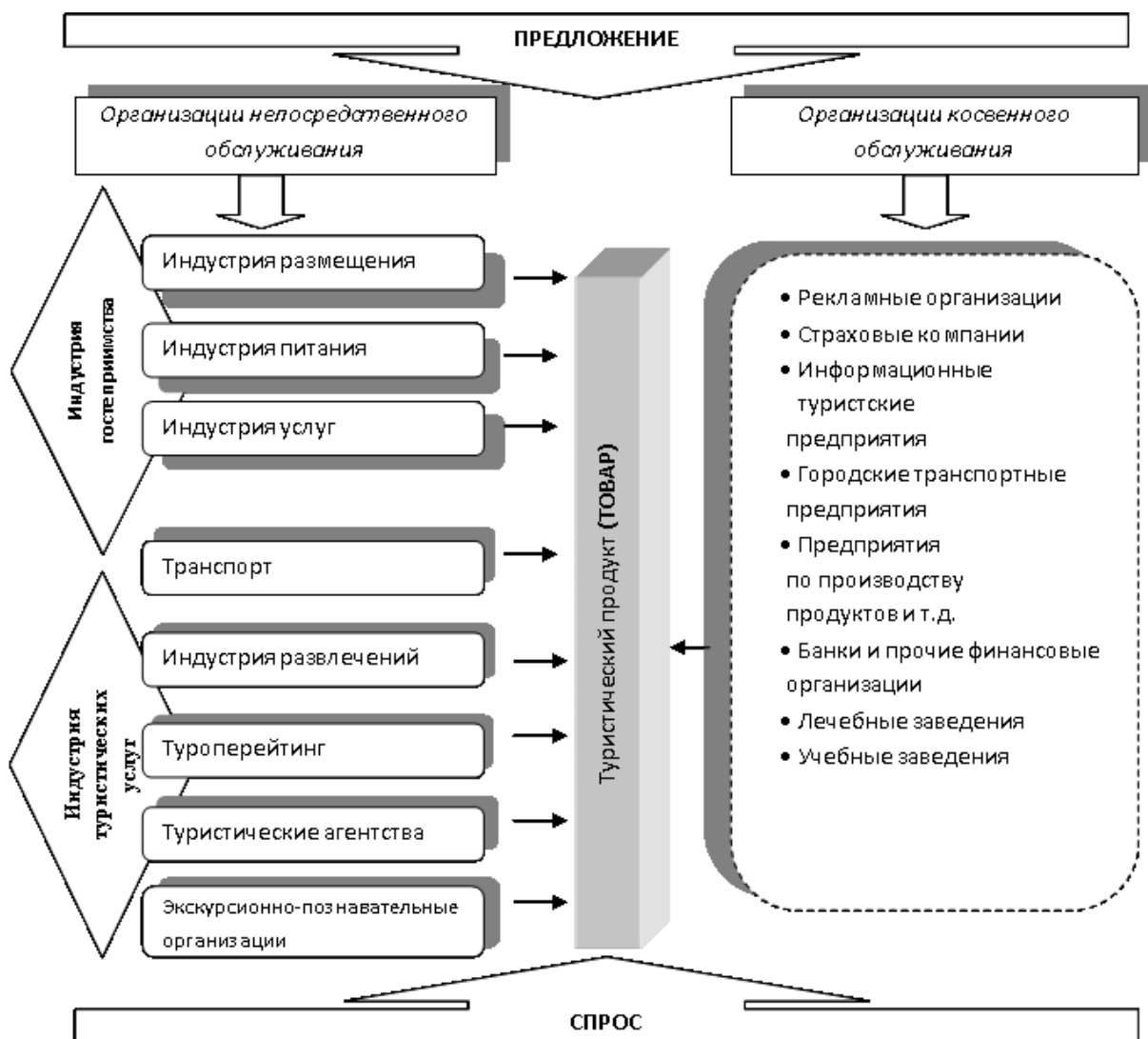


Рис. 1. Компоненты структуры индустрии туризма

#### Литература

1. Організація готельного господарства.[Текст] : підручник / М.Г. Бойко [та ін.]; – К.: КНТЕУ, 2007. – 448 с.
2. Нагорская М.Н. Формирование индустрии туризма в Крыму / М.Н.Нагорская // НАПКС, «Экономика и управление». –2012.–№4.–174 с.

Яцун О.В., аспірант

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### ДОСЛІДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА ТЕНДЕНЦІЙ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ КАДРІВ В УКРАЇНІ

Розвиток світової економіки свідчить про підвищення ролі людського потенціалу як одного з основних факторів успішної діяльності підприємства, оскільки саме кадри, які здатні і готові працювати, а також володіють високим рівнем професіоналізму, спроможні забезпечити стабільність і ефективність роботи підприємства. Безперервний професійний розвиток працівників відбувається лише за умов постійного поглиблення знань, умінь, навичок, сприятливого соціально-психологічного клімату та відповідних умов праці. Розвиток персоналу є важливим фактором успішної діяльності підприємства, який досягається через застосування комплексу заходів, в свою чергу держава відіграє важливу роль в даному процесі, регулюючи та встановлюючи норми проходження професійного навчання та підвищення кваліфікації персоналу підприємства.

Функціонування підприємств у сучасних умовах відбувається під впливом несприятливого зовнішнього середовища, яке має властивість до постійних та швидких змін. Водночас економічна політика держави, українське законодавство і система оподаткування є чинниками, що створюють певні ризики для сталої

діяльності суб'єктів господарювання. Це в свою чергу ставить більшість підприємств перед необхідністю підготовки персоналу до роботи в нестабільних умовах. Високий динамізм зовнішнього середовища обумовлений також якісно новими змінами у техніко-технологічному розвитку, що призвело до кардинальної зміни ролі працівника у виробництві. Невипадково, наприклад, сьогодні понад 85% японських менеджерів пріоритетним своїм завданням вважають розвиток людських ресурсів, в той час як впровадження нових технологій – 45%, а просування продукції на нові ринки – близько 20% [2].

Результативність державного регулювання професійного розвитку кадрів в країні можливо оцінити за кількісними та якісними показниками. Проаналізуємо кількісні показники підвищення кваліфікації працівників України (рис. 1).

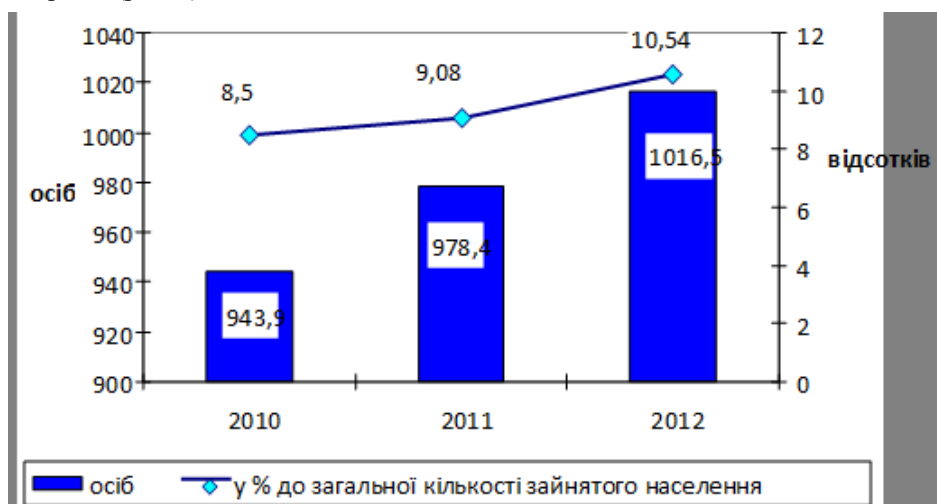


Рис. 1. Динаміка кількості зайнятого населення, які підвищили кваліфікацію в Україні у 2010-2012 рр.

Джерело: складено за даними [3]

Як бачимо з рис. 1, кількість зайнятого населення в Україні, які підвищували кваліфікацію, упродовж останніх трьох років в цілому має тенденцію до збільшення. Так, якщо станом на 31 грудня 2010 року підвищили кваліфікацію лише 943,9 тис. осіб (8,5% від їх загальної кількості), то на 31 грудня 2012 року – вже 1016,5 тис. осіб (10,54%). Як свідчить вітчизняна статистика, частка працівників, яких було навчено нових професій у 2012 році, досягла 218,4 тис. осіб, або 2,0 % штатних працівників. При цьому 68,5 % усіх працівників, навчених новим професіям у 2012 році, припадало на підприємства промисловості (з них 5,4% – на підприємства видобувної промисловості, 5,2% – на підприємства переробної промисловості), 3,1% – на підприємства транспорту, і лише 17,8% – на всі інші види економічної діяльності. Проте дана позитивна тенденція до збільшення кількості працівників, що підвищили свою кваліфікацію, залежить від росту кількості зайнятого населення, здебільшого пенсійного віку, при цьому рівень безробіття молодих спеціалістів зростає. Це свідчить про низьку результативність державного регулювання професійного розвитку кадрів, відсутність належного контролю з боку держави за проведення підвищення кваліфікації на підприємствах України, про малоефективність заходів щодо зайнятості молодих спеціалістів.

Періодичність підвищення кваліфікації працівників залишається низькою, в середньому по Україні становить один раз на 12 років, що більш ніж удвічі менше аналогічного показника у розвинених країнах. Так, наприклад, у країнах Європейського Союзу періодичність підвищення кваліфікації працівників становить близько одного разу на п'ять років, у Японії – близько одного разу на півтора роки.

Серед причин, які стримують професійний розвиток працівників: недосконалість нормативної бази, відсутність спеціального законодавчого акта, який би регулював питання професійного навчання працівників в умовах виробництва, відсутність контролю з боку державних органів за додержанням норм та правил щодо термінів підвищення кваліфікації працівників. Навіть за умови організації роботодавцями професійного навчання персоналу останній зазвичай відмовляється підвищувати кваліфікацію, або це носить досить формальний характер.

Тому потребує вирішення питання стимулювання працівників щодо професійного навчання та формування системи оцінювання їх професійного рівня на державному рівні та системи належного контролю за виконанням роботодавцями та працівниками відповідних обов'язків.

#### Література

1. Закон України «Про професійний розвиток працівників»: Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
2. Крамаренко В. І. Управління персоналом фірми. – К.: ЦУЛІ, 2003. – 272 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://library.if.ua/book/34/2295.html>.
3. Статистичний збірник "Праця України 2012" // Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Збірник доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції

# **ЛЮДИНА, БІЗНЕС, ДЕРЖАВА: РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНОГО ТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ**

17квітня 2014 р.

Редактор – Семикіна М.В.

Технічний редактор – Збаржевецька Л.Д.

Комп'ютерний набір і верстка – Онищук М.С.

Дизайн обкладинки – Чумаченко О.С.

ТОВ «КОД»

25009, Україна, вул. 50. років Жовтня, 7а, м. Кіровоград.

Тел./факс (0522) 322-326

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи: серія ДК № 995 від 24.07.2002 року.

Формат 60x84 1/8. Ум. друк. арк 27,4.

Облік. видав арк. 26,6. Тираж 150. Зам.38.

Виготовлювач СПД ФО Лисенко В. Ф.

25029, м. Кіровоград, вул. Пацаєва, 14, корп. 1, кв. 101

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3904 від 22.10.2010

тел.: (0522) 322-326

Для нотаток